

LES PROPOSITIONS CFDT

SOMMAIRE

INTERVENTION DE LAURENT BERGER

PLAN DU DOSSIER

• Une mondialisation pour tous	4
• Redonner du souffle au projet européen	6
• Un nouveau modèle de croissance pour créer des emplois de qualité	8
• Transition numérique	10
• Transition écologique et transition énergétique	13
• Politique de l'emploi et de lutte contre le chômage	16
• Réforme de l'assurance chômage	19
• Rémunération et pouvoir d'achat : pour un travail émancipateur et de qualité	21
• Manifeste pour le travail	23
• Temps de travail	27
• Le Compte personnel d'activité	28
• Qualité de vie au travail	30
• Discriminations dans l'emploi	32
• Un système de formation professionnelle tout au long de la vie au service des personnes et de la montée en gamme de notre économie	33
• Développer l'apprentissage	36
• Les jeunes vers l'autonomie et l'emploi	38
• De la démocratie en entreprise	41
• Refondation du code du travail : renforcer le dialogue social au plus près des travailleurs	43

SERVICE DE PRESSE

TÉL : 01 42 03 80 12
presse@cfdt.fr

ISABELLE PORET
Attachée de Presse

VALÉRIE MALET
Assistante

• Fiscalité des ménages	44
• Action publique	47
• Sécurité : aller ensemble vers la société de la tranquillité	49
• Politique éducative	51
• Logement	53
• Egalité - Mixité	55
• Agents de la Fonction publique	57
• Outre-Mer	59
• C3P : une évolution sociale majeure	60
• Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi	62
• La lutte contre la pauvreté	63
• Penser les minima sociaux pour l'inclusion sociale	64
• Parcours de vie sur les territoires qui permettent émancipation et progrès collectif	65
• Santé	67
• Repenser la prise en charge des soins par une meilleure articulation AMO et AMC	69
• Retraites	71
• Perte d'autonomie et politique en faveur des personnes âgées	72
• Financement de la protection sociale	74

Intervention de Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT

Monsieur le Premier Ministre,
Madame la Ministre du Travail,

La CFDT est très satisfaite de la tenue de cette rencontre, quelques jours après que le Président de la République ait reçu l'ensemble des organisations syndicales et patronales. Nous souhaitons y lire le signe d'un attachement au dialogue social et à la concertation.

Lors des élections présidentielles, les Français ont exprimé autant de peurs et de défiance que d'attentes et d'espoirs, auxquels il faut répondre.

Il y a urgence à rassembler le pays autour des valeurs de solidarité et de fraternité.

Il y a urgence à résorber les fractures sociales et territoriales.

Il y a urgence à dessiner un cap, un horizon de progrès où chacun peut trouver sa place, vivre dignement et choisir sa vie.

Mais donner ce cap, faire vivre cette ambition collective ne signifie pas tout décider d'en haut ! Tout particulièrement sur le champ du travail et de l'emploi, c'est en associant les partenaires sociaux à la compréhension de la situation, à l'élaboration de la norme, à son application puis à son évaluation, qu'il sera possible de faire des réformes de progrès. Je partage d'ailleurs votre formule selon laquelle : « *Une bonne réforme est une réforme bien pensée, bien discutée, puis bien exécutée* ». Prenons donc le temps de la concertation.

En tant qu'organisation syndicale, la première par le nombre d'adhérents, par son implantation dans les entreprises et les administrations, et par les résultats aux élections dans le secteur privé, en tant qu'actrice de l'entreprise et de la démocratie sociale, et comme contributrice de l'intérêt général, la CFDT défend un projet et de nombreuses propositions. Nous avons tenu à les détailler dans un dossier que nous vous remettons aujourd'hui.

Je veux d'ores et déjà tracer les grands enjeux qui seront pour nous centraux dans les prochains mois et les prochaines années.

La crise de confiance dans l'avenir et dans nos institutions est une des fractures majeures qui traverse la France de 2017. Y répondre nécessite d'agir à toutes les échelles possibles ; et d'abord au niveau international et européen.

Les prochains rendez-vous des instances internationales doivent être l'occasion de rappeler l'importance de prendre en compte la dimension sociale et environnementale dans leurs travaux.

De même, pour relancer le projet européen, il est indispensable de replacer la solidarité et le « faire ensemble » au cœur de nos objectifs. Une des priorités pour permettre des avancées concrètes sera la mise en place d'un socle européen de droits sociaux attachés au travailleur et au citoyen, qui comprend notamment l'instauration de salaires minimums partout en Europe. Le dialogue social européen doit également être renforcé et l'État français a un rôle à jouer pour associer davantage les partenaires sociaux, notamment en approfondissant en ce sens les travaux du CDSEI et du semestre européen.

La crise de confiance dans nos institutions est d'autant plus inquiétante que les bouleversements de notre société s'accroissent, avec la révolution numérique et la nécessaire transition écologique. Pour la CFDT, il y a urgence à faire de ces défis des opportunités pour créer des emplois de qualité et renouveler notre modèle de croissance.

La vraie clé pour faire reculer le chômage, c'est bien d'impulser une stratégie d'investissements publics et privés dans les emplois de demain, articulée avec les politiques européennes d'investissement. Cinq ans après le rapport Gallois, il est temps de refonder un pacte productif et social pour la croissance et l'emploi. La question des rémunérations et du pouvoir d'achat ne devront pas non plus être écartées : elles sont centrales pour de nombreux travailleurs.

Face aux évolutions rapide du travail, des métiers et des parcours de vie, face à la fin des carrières linéaires, c'est également d'un nouveau modèle social dont la France a besoin. Il s'agit de garantir à la fois la sécurité et l'émancipation des citoyens et des travailleurs, dans un contexte où les travailleurs changent de plus en plus fréquemment de statuts voire les cumulent au cours de leurs parcours.

Cela implique une universalisation des droits sociaux, pour mieux prendre en compte cette diversité des situations. Le compte personnel d'activité est la bonne clé d'entrée pour basculer vers un tel système.

Cela implique également une politique d'investissement social, aux moments clés des parcours professionnels, dès le plus jeune âge, dans l'éducation, puis tout au long de la vie avec la formation professionnelle. La montée massive en compétences et en qualifications de la population active est un enjeu décisif pour prendre les virages du numérique, de l'écologie et de la transition démographique, sans creuser les inégalités entre les travailleurs.

Un effort particulier doit également être fait pour aider à l'insertion de tous sur le marché du travail, tout particulièrement pour les jeunes ; et bien-sûr l'accompagnement des demandeurs d'emploi reste indispensable, alors que plus de cinq millions de nos concitoyens sont exclus de l'emploi.

Mais c'est bien d'un accompagnement massif et continu, aux moments clés de leurs parcours, dont ont besoin nos concitoyens pour faire face aux transitions ; La multiplication et la spécialisation de dispositifs ne pourront suffire, il est indispensable de garantir à chacun un droit à l'accompagnement global dans le cadre du CPA.

La réponse aux difficultés quotidiennes des travailleurs et des citoyens (logement, transport, modes de garde des enfants, etc.) doit être une priorité de l'action publique. Pour cela, la réforme de l'État et de l'action publique doit permettre de déployer une plus grande proximité avec les usagers, de lutter contre les inégalités entre territoires et entre citoyens et de construire une plus grande cohésion sociale. Cela suppose notamment de miser sur la vitalité des territoires et leur capacité à proposer aux individus un cadre de vie permettant l'émancipation et la prise d'initiative.

Pour y parvenir, il sera nécessaire de mener une action transversale et volontariste pour mettre fin à l'inégalité entre les femmes et les hommes, qui perdurent dans tous les domaines de la vie. Beaucoup d'outils législatifs existent déjà : il est temps de les faire appliquer pour passer à l'égalité réelle.

La lutte pour l'égalité, contre les discriminations et contre la pauvreté est plus qu'un impératif moral : c'est la condition pour réussir à moderniser notre société.

Monsieur le Premier ministre, madame la Ministre, vous l'avez compris, la CFDT mesure l'ampleur des défis et la complexité des réponses à bâtir. Dans les années à venir, il s'agit rien de moins que refonder notre modèle économique, notre modèle social et les formes de l'intervention publique.

Ces transformations profondes ne pourront pas se faire sans un dialogue renforcé à tous les niveaux de la société, afin de prendre en compte la pluralité des demandes sociales, des intérêts, des valeurs. C'est en associant les partenaires sociaux, les associations et plus largement les corps intermédiaires à la pratique du pouvoir que vous pourrez construire des solutions justes, comprises et partagées. Cela vaut en premier lieu sur les questions économiques et sociales, où la négociation, le dialogue social, la concertation sincère et loyale demeure la meilleure méthode.

Rénover notre pacte économique et social ne peut pas se résumer à la réforme du code du travail. Bien-sûr, il y a besoin de davantage de lisibilité du droit, de simplicité, tant pour les salariés que pour les employeurs. Mais pour la CFDT, d'autres enjeux doivent être pris en compte : comment créer les protections dont les travailleurs ont besoin, au plus près de leurs besoins et aspirations ?

La CFDT fait plusieurs propositions pour y répondre, que vous trouverez détaillées dans le dossier remis.

Il est indispensable de repenser les niveaux de régulations entre la loi, la branche professionnelle, l'entreprise et le territoire, en conservant un cadre protecteur pour les salariés. Ces derniers doivent pouvoir peser davantage dans leur entreprise, qui doit être considérée comme un bien commun, un projet collectif. La CFDT propose d'avancer vers une co-détermination « à la française » et le renforcement du syndicalisme.

Cela exige également de penser les protections au-delà du salariat pour prendre en compte les nouvelles formes d'emploi et de dépendance économiques ; nous proposons de travailler sur un code de l'activité.

Nous sommes prêts à en discuter plus précisément, dans le cadre de la concertation annoncée sur les ordonnances pour réformer le code du travail. Mais pour se faire, il faudra plus que quelques semaines ; imaginer clore le dossier au mois d'août apparaît peu réaliste et non souhaitable.

Mais la prise en compte de nos propositions, tournées vers le monde de demain, et issues de l'écoute des aspirations des travailleurs, dépasse le cadre de ces ordonnances. Notre grande enquête « Parlons travail », avec plus de 200 000 répondants, a mis en exergue la soif de plus d'écoute et de participation dans l'entreprise. Le travail doit retrouver sa place centrale dans l'entreprise, notre proposition d'une co-détermination y contribue.

Il faut également lutter contre l'intensification du travail, permettre une meilleure qualité de vie au travail et mieux reconnaître l'implication des salariés dans leur travail. Cette reconnaissance doit avoir lieu, y compris lorsque le travail a des conséquences sur la santé et l'espérance de vie des travailleurs. La pénibilité au travail est une réalité qui persiste, elle doit être prise en compte : c'est pourquoi la CFDT est très attachée au compte personnel de pénibilité. Au-delà d'une mesure technique, c'est une question de justice sociale.

La CFDT aborde la nouvelle période qui s'ouvre avec une pleine conscience des bouleversements à l'œuvre de l'ampleur des défis qui sont devant nous, notamment dans le monde du travail.

Elle entend assumer pleinement son rôle et les responsabilités que lui donne sa place de première organisation syndicale dans le privé : celui d'une force de propositions, constructive et exigeante, pour qui la transformation de la société vers plus de justice, de solidarité et de progrès reste la boussole. Celui d'un contre-pouvoir, si cela s'avère nécessaire. Celui d'acteur de la société civile, qui participe au renouvellement démocratique dont notre pays a tant besoin.

Une mondialisation pour tous

La CFDT plaide pour une régulation effective de la mondialisation, de manière à affronter les défis sociaux et environnementaux actuels. Cela nécessite de renforcer ou repenser les instruments existants et en développer de nouveaux.

Objectifs

Redéfinir la gouvernance mondiale.

- Intégrer la dimension sociale dans les travaux des instances et forums internationaux en y associant systématiquement les ministres du Travail et des Affaires sociales.
- Renforcer la concertation avec les partenaires sociaux dans les institutions ou enceintes internationales et notamment associer de manière permanente le L20 aux travaux du G20.
- Développer une coordination permanente entre l'OMC et l'OIT.

Refonder le cadre des accords internationaux sur le commerce et l'investissement.

Poursuivre et amplifier la régulation financière (en interdisant par exemple certaines pratiques spéculatives)

- Des négociations transparentes, des mandats de négociation révisables dans le temps, des documents accessibles rendant compte des avancées. Des négociations associant davantage les parlements européens et nationaux.
- Des comités de suivi obligatoires associant la société civile et notamment les partenaires sociaux, pour suivre le déroulement des négociations et, une fois l'accord établi, sa mise en œuvre effective.
- Intégrer des normes sociales et environnementales contraignantes et des sanctions effectives à l'encontre des États ou des entreprises qui ne les respectent pas, selon une procédure permettant à la société civile d'être partie prenante.
- Des accords qui encouragent le comportement responsable des entreprises en matière sociale et environnementale en mettant en place des outils adaptés : reporting extra-financier et fiscal, devoir de vigilance, protection des lanceurs d'alerte... Favoriser le dialogue social en renforçant les capacités des partenaires sociaux dans tous les pays concernés.

Propositions

Renforcer la politique de développement et de solidarité.

Ambition de développement durable / Agenda 2030.

L'aide publique au développement (APD) reste l'instrument essentiel pour atteindre les objectifs de l'Agenda 2030.

- Réaliser l'objectif de 0,7% du PIB consacré au financement de l'APD dont plus de 50% doit être affecté aux pays les moins avancés.

Garantir le droit à réguler, le développement des services publics et la protection des communs.

Annulation ou allègement des dettes souveraines.

- Les restructurations et annulations de dettes souveraines doivent faire l'objet d'un cadre transparent et multilatéral qui n'existe pas aujourd'hui.
- Additionnel à l'APD, le processus C2D (Contrat de désendettement développement) doit impliquer les sociétés civiles de façon « pleine et entière ». Celles-ci doivent disposer d'un droit garanti de regard et de contrôle en amont et en aval des projets.
- Les financements C2D doivent être consacrés exclusivement à la lutte contre la pauvreté.

Financement du développement : encadrement des initiatives privées et des investissements.

- Mettre en place des cadres de responsabilité sociale négociés et contraignants sur le respect des droits sociaux et environnementaux.
- Conditionner les investissements privés au respect de ces droits ainsi qu'aux obligations fiscales.

Lutter contre l'évasion fiscale et la corruption.

- La politique de développement française doit soutenir les pays bénéficiaires de l'aide dans leur lutte contre la fraude fiscale et la corruption.

Renforcer les sociétés civiles.

- Accroître l'autonomie des organisations de la société civile et leurs capacités de dialogue.
- Reconnaître les organisations syndicales françaises comme acteurs du développement en soutenant plus fortement leurs projets de coopération.

Redonner du souffle au projet européen

Pour la CFDT, l'Europe est l'espace le plus pertinent pour relever les défis d'un monde en mutations et peser dans la mondialisation.

Les enjeux d'investissement et de socle des droits sociaux doivent permettre une plus grande convergence de l'UE à 27, même si une étape plus importante d'intégration au niveau économique ou social doit sans doute se poser d'abord au niveau de la zone euro, sous l'impulsion notamment de la France et de l'Allemagne.

La CFDT porte l'idée d'une Europe plus sociale, plus intégrée et aussi plus démocratique.

Propositions

Construire l'Europe sociale

La relance du projet européen passe par une Europe plus sociale. C'est pour la CFDT le pilier indispensable au projet européen qui doit se décliner en 5 chantiers.

L'Europe doit mettre en place un socle européen de droits sociaux attachés au travailleur et au citoyen. Pour celui-ci, la CFDT souligne 3 priorités :

- **l'instauration d'un salaire minimum partout en Europe**, égal ou supérieur à 60% du salaire médian dans chaque État ;
- **la révision de la directive détachement** pour limiter le dumping social en garantissant une égalité de traitement pour les salariés détachés (dans le respect des législations nationales et des conventions collectives) et pour lutter contre les abus et la fraude ;
- **un compte européen des droits individuels** pour tous les travailleurs mobiles et au minimum pour les détachés, frontaliers et expatriés, complétant les droits sociaux ouverts dans les régimes nationaux. Ce compte intégrerait le « pack mobilité » soutenant les jeunes travailleurs (logement, transport...) avec aussi le développement de la garantie Jeunes.

L'Europe doit consacrer une part du budget européen au financement des droits sociaux européens par une utilisation rénovée du FSE (Fonds Social Européen).

Il faut repenser la contribution de chaque État-membre pour traduire dans les faits une nouvelle politique de redistribution intra-européenne. Au-delà, il est indispensable d'harmoniser au niveau européen les taux d'imposition sur les sociétés vers un minima suffisant, ainsi que de concrétiser le projet d'assiette commune consolidée ; d'élargir l'obligation européenne de reporting fiscal des multinationales et rendre obligatoire sa publicité ; interdire les sociétés écrans et les trusts ou encore augmenter les moyens et les effectifs supplémentaires à la lutte contre la délinquance financière.

La CFDT soutient la construction d'une assurance chômage européenne, à la fois outil de stabilisation de la zone euro et lien visible entre l'action européenne et le quotidien des européens.

Cette forme d'assurance chômage mutualisée à un niveau européen (1^{er} pallier d'indemnisation complété par les systèmes nationaux existant) contribue à concrétiser cette Europe sociale protectrice que les salariés attendent, tout autant qu'elle préserve la demande et contribue à stabiliser l'activité.

L'Europe doit améliorer la coordination des systèmes de sécurité sociale, qui doit aussi être adaptée aux nouveaux enjeux de mobilité et de portabilité des droits tout en permettant d'esquisser une **sécurité sociale européenne** pour mieux répondre à l'amélioration de la couverture des besoins de santé, voire de réfléchir aux conditions d'un revenu minimum ou d'un minimum vieillesse.

Retrouver la croissance dans une Europe plus intégrée et plus dynamique

Il faut lancer un plan d'investissement ambitieux pour l'Europe, orienté vers la convergence économique, avec une Europe « investisseur et stratège » pour :

- Comblent son déficit d'investissement et viser des objectifs à moyen et long terme ;
- Avoir un impact significatif pour une croissance durable et des emplois de qualité en investissant l'équivalent de 2% du PIB pendant 10 ans ;
- Permettre de réduire les inégalités les plus marquées entre États-membres ;
- Garantir que les projets financés soient en cohérence avec les objectifs européens d'économie de la connaissance ou de transition écologique (développement du capital humain, réseaux haut débit, rénovation thermique des bâtiments, transformation des transports individuels et collectifs...);
- Entraîner les investisseurs privés dans une stratégie de montée en gamme ;
- Mobiliser les investissements et les acteurs privés, notamment les PME.

Il faut créer un Fonds européen pour la transition énergétique et écologique. Ce fonds pourrait être en partie alimenté par une fiscalité écologique et soutenir l'investissement (subventions directes ou bonification de taux) dans l'industrie, les infrastructures (transport, énergie, réseaux), la ville et le logement.

L'Europe doit investir dans la formation initiale et continue, la montée en compétences, la reconnaissance des qualifications, l'aide aux transitions professionnelles en mobilisant davantage de moyens, soit en mettant en place un Fonds spécifique pour l'économie de la connaissance, soit en l'incluant dans le Fonds pour la transition énergétique et numérique et en intégrant l'actuel Fonds d'ajustement à la mondialisation.

Il est aussi nécessaire de :

- Renforcer les liens entre universités et entreprises, notamment les PME qu'il faut aider à établir des liens avec la recherche ;
- Soutenir l'essor des start-up en garantissant des financements de moyen et long terme ;
- Définir des règles européennes minimales communes en matière de développement des plateformes numériques et de protection des travailleurs qui y sont engagés (rémunération, protection sociale, droits de représentation, santé et sécurité, formation).

Rétablir la confiance par une Europe plus démocratique

La mobilisation de la société civile est le facteur le plus important dans la redynamisation de la démocratie.

Il faut repenser le fonctionnement de l'Union, en partie de façon horizontale, pour permettre la participation des acteurs et rendre plus lisible le fonctionnement des institutions européennes :

- En relançant le dialogue social européen ;
- En se réappropriant les débats européens au niveau national par la mobilisation de l'ensemble des institutions publiques concernées, de l'échelon local jusqu'à l'échelon européen et en associant étroitement la société civile organisée ;
- En renforçant la concertation avec les partenaires sociaux et en approfondissant les travaux du CDSEI et du semestre européen.

La légitimité des institutions européennes doit être reconstruite :

- En renforçant le rôle du Président du Conseil européen ;
- En redonnant un pouvoir d'initiative réel à la Commission et un rôle de coordination plus important aux commissaires européens (en nombre réduit) ;
- En renforçant le Parlement européen qui aurait un pouvoir de codécision sur toutes les compétences de l'Union.

Et enfin, pour faire exister politiquement la zone euro, la CFDT avance 3 propositions :

- Créer un « **Eurogroupe social** » qui réunirait les ministres des Affaires sociales ;
- Constituer en **Parlement de la zone euro** les parlementaires européens des pays de la zone ;
- Créer une **représentation unique de la zone euro** au FMI et à la Banque Mondiale.

Un nouveau modèle de croissance pour créer des emplois de qualité

Constats

L'économie de notre pays est confrontée à de nombreux défis et à des mutations profondes : transition écologique et énergétique, révolution numérique, réponse aux nouveaux besoins sociaux et sociétaux.

Les entreprises françaises retrouvent leur taux de marge d'avant crise, sous l'effet de mesures gouvernementales (CICE, Pacte de responsabilité) et d'une conjoncture favorable depuis 2014 (faiblesse de l'euro, des taux d'intérêt, prix de l'énergie). La compétitivité-coût des entreprises s'est améliorée, mais leurs parts de marché ont globalement reculé en raison d'une dégradation de leur compétitivité « hors coût ».

Les investissements au maintien ou à l'amélioration de la qualité et de l'innovation ne sont pas suffisants, traduisant un retard de montée de gamme de l'économie.

Du côté de l'emploi, la situation sur un an s'améliore, avec une création nette d'emplois principalement dans le secteur marchand. L'emploi dans le secteur tertiaire et l'intérim continue d'augmenter, alors que les destructions d'emploi se poursuivent dans l'industrie et dans la construction.

Si les transitions sont porteuses de risques, en particulier sur l'emploi, **elles sont synonymes d'opportunités pour refonder notre modèle productif**, en le faisant monter en qualité et en sortant d'une compétitivité basée uniquement sur la baisse des coûts. **Elles se gagneront à long terme, dans la bataille des compétences, des savoir-faire, de l'innovation, de la qualité et en replaçant le travail et les travailleurs au cœur de l'entreprise.**

Objectifs

- S'engager résolument vers un nouveau mode de développement, basé sur la qualité (des biens et des services produits, des emplois, de la vie au travail, des relations sociales...) plutôt que sur le « produire toujours moins cher ».
- Faire évoluer nos modes de production et de consommation dans des logiques de coopération au sein des filières et créer des activités et des emplois pour répondre aux défis sociaux et sociétaux (aspiration à l'autonomie, allongement de la durée de vie ...).
- Anticiper, piloter et accompagner les mutations économiques pour transformer le progrès technique en progrès social, et réduire les inégalités.
- Réussir les transitions sociales et professionnelles.

Propositions

- **Co-construire**, cinq ans après le rapport Gallois, **l'étape n°2 d'un Pacte productif et social pour la croissance et l'emploi.**
- Consolider une **stratégie publique d'investissements**, pilotée en cohérence avec les objectifs d'une économie de la qualité portée aussi au niveau européen.
 - ✓ Conforter le rôle majeur de **l'État stratège** pour cibler les investissements publics et orienter les investissements privés vers la transition écologique, numérique, l'innovation.
 - ✓ Soutenir **l'innovation sociale et l'investissement social** pour permettre la montée en qualification des salariés : formation tout au long de la vie, développement des compétences, accompagnement des transitions professionnelles.

- ✓ Mettre en place une **gouvernance partenariale** des choix d'investissements, en donnant toute sa place au dialogue socio-économique entre partenaires sociaux, y compris dans le cadre de grands projets et de grands chantiers.
- ✓ Mettre en cohérence les investissements au service du développement de l'activité et de l'emploi entre les acteurs nationaux et régionaux.
- ✓ Articuler les logiques de filières et de territoires pour soutenir des projets concrets dans les bassins d'emploi.
- **Utiliser l'action publique pour orienter les pratiques RSE** des entreprises.
 - ✓ Activer une commande publique porteuse de mieux-disant : normes sociales et environnementales, soutien aux PME innovantes, insertion dans l'emploi.
 - ✓ Mobiliser l'État actionnaire.
 - ✓ Impulser une négociation RSE dans les filières, avec l'instauration d'un véritable dialogue économique, pour ancrer durablement la solidarité entre grands groupes, ETI et PME.
- Accompagner dans les filières, les territoires et les entreprises la transition vers **une industrie du futur fondée sur :**
 - ✓ La qualité des produits et des services et la réponse aux défis sociétaux en France et dans le monde (mobilité et ville durable, alimentation saine et durable, lutte contre le réchauffement climatique...);
 - ✓ Le développement de projets d'écologie industrielle et d'économie circulaire, ancrés dans les territoires et de nouvelles filières ;
 - ✓ De nouvelles organisations du travail (innovation, autonomie, collaboration...);
 - ✓ Le dialogue économique et social à tous les niveaux.
- **Évaluer les aides publiques** aux entreprises (emploi, innovation et R&D...) au regard des objectifs qualitatifs et quantitatifs de montée en gamme de l'économie et de montée en qualification des salariés.
- Rénover la fiscalité des entreprises, en favorisant l'investissement et l'activité.

Méthode

- Développer un agenda de travail commun entre le Conseil national de l'industrie, la Commission nationale et des services et l'Alliance pour l'industrie du futur, cohérent avec la stratégie européenne, pour accompagner les transitions professionnelles (emploi, compétences, formation, organisations du travail) dans les filières et les territoires, en association avec la gouvernance nationale et régionale de l'emploi et de la formation professionnelle.
- Pérenniser la démarche d'évaluation des aides publiques aux entreprises, engagée au sein du comité national de suivi du CICE et du COSAPEE.
- Renforcer les droits des représentants du personnel dans les entreprises et les branches pour débattre et peser plus efficacement sur la stratégie des secteurs et des entreprises.
- Incrire au cœur des politiques publiques, les nouveaux indicateurs de richesse, suite au travail conjoint entre France Stratégie et le CESE.
- Contribuer à l'émergence d'une politique industrielle européenne, fondée sur la coopération, la préparation de l'avenir et la protection des intérêts stratégiques de l'industrie européenne.

Transition numérique

Constats

La transition numérique est une transformation globale des façons de consommer, de travailler, de se déplacer, de produire, d'habiter. Elle entraîne une recomposition du travail, des modèles d'affaires, des relations sociales et de la démocratie, et pose des questions nouvelles pour le partage de la valeur. Aucun secteur n'y échappe.

Cette transition numérique modifiera dans les quelques années à venir au moins la moitié des emplois sous l'effet de la transformation des métiers. C'est cette modification en profondeur du monde du travail qu'il faut d'abord accompagner.

Elle s'accompagne du développement de nouvelles formes d'emploi. Notre protection sociale n'a pas été pensée pour répondre à une population passant facilement et rapidement d'un statut à l'autre, voire cumulant deux statuts ou pour s'assurer de la responsabilité sociale des entreprises sur leurs « partenaires ».

Dans les entreprises, cette transition se traduit par une modification profonde des organisations du travail, plus collaboratives, s'appuyant sur la force de la mise en réseau, du collectif. Mais aussi par de nouvelles formes de taylorisme, de contrôle des tâches, de nouvelles formes d'ordonnement du travail à distance, des perméabilités nouvelles entre vie professionnelle et vie familiale. Le numérique est autant source de solutions par la souplesse qu'il peut offrir, que de problèmes (absence de repos suffisant, de déconnexion, épuisement professionnel).

Objectifs

- **Sécuriser les travailleurs et les transitions professionnelles.**
- **Adapter et construire des régulations pour peser sur les transformations à l'œuvre.**

Propositions

- **Réduire les fractures numériques.**
 - ✓ Faire de l'accès à une connexion un véritable **droit social**, pour permettre à chacun l'accès à l'information, à la culture et à des services variés, et mettre les territoires en réseau.
 - ✓ Créer un service universel de la connexion, sur le modèle du service universel téléphonique, intégrant les équipements et terminaux de connexion.
 - ✓ Achever le Plan très haut débit et la résorption des zones blanches.
 - ✓ Faire de l'accès à un socle de compétences numériques, à une culture générale numérique, une priorité nationale.
 - ✓ Afin d'accompagner l'ensemble des publics éloignés du numérique ou en difficulté pour utiliser les dispositifs existants au service de leurs projets et renforcer leur autonomie, développer, sur le modèle du conseiller en évolution professionnelle, un service public de l'accompagnement centré sur l'accompagnement du projet de l'utilisateur.
- **Sécuriser les parcours et les nouvelles formes d'emploi.**
 - ✓ Renforcer l'universalisation des droits sociaux en travaillant à une généralisation des mécanismes de contribution.
 - ✓ Faire de la formation professionnelle une priorité nationale en inventant de nouvelles modalités d'acquies des droits dans le compte personnel d'activité (CPA).
 - ✓ Inclure dans la stratégie européenne sur le numérique les questions de formation et d'emploi et proposer la mise en place d'un Fonds d'ajustement aux transitions sur le modèle du fonds d'ajustement à la mondialisation.

- **Créer de nouvelles régulations dans le monde du travail**, en clarifiant le cadre juridique du traitement des données du salarié dans l'entreprise.
 - ✓ Déterminer le statut des données du salarié dans l'entreprise (à qui appartiennent-elles ?).
 - ✓ Créer une gouvernance paritaire des données en cas de Big-Data pour permettre aux organisations syndicales et à l'employeur de s'accorder conjointement sur la légitimité des traitements de données et leur sécurité.
 - ✓ Permettre aux organisations syndicales, à la demande du travailleur, d'accéder à ses données, de les vérifier et de s'assurer des traitements réalisés.

- **Créer de nouvelles régulations pour les travailleurs des plateformes et du numérique.**
 - ✓ Refuser la stratégie du « fait accompli » de certaines plateformes, en interdisant rapidement celles qui ne respectent pas le droit et, le cas échéant, en créant un cadre d'expérimentation sociale associant État, partenaires sociaux et innovateurs.
 - ✓ Afin de permettre aux travailleurs occasionnels des plateformes de constituer des droits sociaux et de financer notre modèle social, prévoir la création de droits sociaux au premier euro travaillé, le cas échéant en créant une plateforme publique permettant de s'identifier sur les plateformes et de prélever automatiquement les contributions sociales à la source.
 - ✓ Organiser le dialogue social entre les plateformes et leurs « partenaires », en définissant un espace de dialogue, des règles de représentativité, comme en protégeant leurs représentants.
 - ✓ Définir des règles de rémunération minimale et étendre la capacité de chaque travailleur à alterner sur des applications différentes.
 - ✓ Développer les coopératives d'emploi et d'activité pour sécuriser les travailleurs.
 - ✓ Mettre en œuvre et développer la responsabilité sociale des plateformes.
 - ✓ Prévoir la mise en place de tiers de confiance (éventuellement fiscaux) entre les plateformes et leurs « partenaires » pour assurer l'appel à cotisations pour les accidents du travail.

- **Structurer l'action publique nécessaire pour le numérique.**
 - ✓ Utiliser les potentialités du numérique pour vivifier la participation citoyenne et favoriser la transparence.
 - ✓ Développer une expertise publique concernant l'évaluation des politiques publiques à partir des données mises à disposition.
 - ✓ Accompagner le développement de nouvelles modalités de travail et de la mobilité, en suscitant la création de tiers lieux (cantines, fab-labs, espaces de coworking, centres de télétravail) dans le cadre d'une stratégie d'aménagement du territoire intégrant le numérique.
 - ✓ Développer une politique publique du *self-data*, de la maîtrise de ses données personnelles.
 - ✓ Le développement de l'open data s'effectue aujourd'hui par conventions entre ré-utilisateurs de données publiques et puissance publique. Ces conventions pour l'ouverture des données, n'incitent pas nécessairement au développement de bonnes pratiques. La création d'une nouvelle modalité de relation entre puissance publique et opérateurs privés pourrait être encadrée par la création d'un statut du ré-utilisateur des données publiques, comme il y a aujourd'hui un code des marchés publics, pour que la nécessaire ouverture (*open data*) s'accompagne d'une incitation aux bonnes pratiques. Une attention particulière devra être portée aux données publiques sensibles, comme celles concernant la santé.
 - ✓ Créer des redevances d'utilisation des données publiques pour les entreprises qui auraient réussi à générer un chiffre d'affaires important grâce aux données publiques.
 - ✓ Les bases de données privées se multiplient avec le développement du numérique. A l'image des servitudes existantes sur des parcelles afin de permettre des missions de service public (passage des pompiers par exemple), des servitudes numériques pourraient être créées sur les bases de données privées pour permettre à la puissance publique d'exercer ses missions (accès et réutilisation des données afin d'affiner des politiques publiques).

Méthode

- Organiser un Grenelle du numérique pour travailler sur les nouvelles régulations nécessaires.
- Soutenir la mise en œuvre de plans d'action sur la digitalisation par les filières du Conseil national de l'industrie et de la Commission nationale des services.

Transition écologique et transition énergétique

Constats

La France a joué un rôle majeur pour la réussite de la Cop 21. L'évolution de notre modèle de production et de consommation vers une économie durable et créatrice d'emplois de qualité passe nécessairement par une meilleure prise en compte des enjeux environnementaux.

Cette transition écologique constitue le défi du XXIème siècle, elle offre de nombreuses opportunités de développement et d'amélioration des conditions de vie.

Les orientations de la Loi de transition énergétique pour la croissance verte (LTECV) et leur traduction dans les politiques publiques, vont dans le bon sens. L'enjeu aujourd'hui est d'accélérer ces changements pour que la France devienne un leader mondial de la transition écologique.

Objectifs

Les transitions doivent reposer sur une vision de long terme, une stratégie alliant politique énergétique, climatique, industrielle et de l'emploi, et une **trajectoire claire** pour tous les acteurs.

Le projet d'une politique énergétique européenne, qui s'inscrirait dans un modèle de développement durable tenant compte des réalités de chacun des pays, pourrait constituer un levier de développement industriel, de coopération et d'investissement sur le long terme, tout en assurant l'indépendance énergétique.

L'engagement européen dans la transition écologique pourrait aussi se traduire par une **politique agricole commune** (PAC) porteuse de développement durable.

Cette mutation vers une économie de la qualité doit prendre en compte les conséquences sur les secteurs d'activités, les emplois et les besoins en compétences et qualification des salariés, l'organisation de la production.

Pour la CFDT, **une gestion anticipée et négociée de l'emploi, des transitions sociales et professionnelles**, en associant les salariés et leurs représentants, **est une condition impérative** de la réussite des transitions écologique et énergétique.

Propositions

- **Construire une trajectoire de politique énergétique de court et moyen terme, qui réponde aux défis sociaux, économiques, industriels, et environnementaux.**
 - ✓ Renforcer les politiques publiques, en matière de **maitrise de la demande** d'énergie, et d'efficacité énergétique.
 - ✓ **Rééquilibrer le mix énergétique.**

La CFDT a toujours milité pour la réduction de la part du nucléaire pour que la France ne soit pas dépendante d'une seule technologie. Toutefois, elle est très réservée sur la capacité à tenir l'objectif de 50% de nucléaire en 2025 retenu par la LTECV, privilégiant un objectif de 60% à horizon 2030. En effet, ce pilotage plus progressif permettrait de dégager le temps nécessaire pour piloter et gérer les transitions, tant pour les salariés des sites que pour les sous-traitants, ainsi que l'avenir industriel des territoires concernés.
 - ✓ **Organiser de nouvelles filières industrielles.**

La France a de nombreux atouts pour développer une politique industrielle ambitieuse en termes **d'énergies renouvelables** (marine, éolien et offshore, solaire, photovoltaïque). La CFDT milite pour l'organisation de filières complètes (de la R&D à la production) avec la coopération de tous les acteurs impliqués.

Le développement d'une **filière complète du gaz**, depuis la méthanisation jusqu'au développement du gaz carburant, devrait être aussi encouragée.

- **Développer le potentiel d'une « économie bleue » résiliente et durable.**

Au-delà du rôle-clé des océans face au réchauffement climatique et à l'érosion de la biodiversité, la mondialisation est une « maritimisation » dont la France doit exploiter davantage le potentiel, notamment par :

- ✓ Un investissement programmé dans le développement des infrastructures portuaires et de transports (hinterland portuaire, intermodalité), la sécurité maritime, au service des ambitions de la nouvelle Stratégie Nationale Mers et Littoraux ;
- ✓ Un dialogue renforcé avec les parties prenantes sur la co-existence d'activités assurant la durabilité et la planification des espaces marins ;
- ✓ Une lutte contre le dumping social et l'analyse des conséquences socio-économiques du Brexit dans les pays européens.

- **Traiter le sujet de la fiscalité écologique**, par le biais de la réforme générale des prélèvements obligatoires.

La CFDT a toujours défendu une fiscalité environnementale incitative et juste socialement.

Pour la **taxe carbone**, qui devra atteindre 100€ la tonne en 2030, il est primordial de définir rapidement une trajectoire pour les 5 ans à venir afin que sa montée en puissance puisse être connue et anticipée par les acteurs économiques et les ménages. Les recettes de la taxe carbone devront être fléchées sur les enjeux de la transition écologique et le soutien aux ménages les plus précaires.

- **Encourager la mobilité durable.**

- ✓ Poursuivre la priorité donnée à la **modernisation des infrastructures** existantes dans le secteur ferroviaire et à l'entretien des routes.
- ✓ Encourager le développement des **transports publics collectifs**, ainsi que l'inter-modalité, aussi bien dans les territoires urbains que ruraux (développement d'un réseau fiable de TER, réouverture des gares devenant des pôles multimodaux, transport à la demande, covoiturage intégré dans l'offre de transport public).
- ✓ Impulser un plan d'action concret favorisant la multi-modalité, notamment fluviale et ferroviaire, et développer la logistique urbaine par son intégration dans les Plans de Développement Urbains (PDU).
- ✓ Rééquilibrer le transport de marchandises vers un transport plus propre par la mise en place d'une **écotaxe** sur le transport routier.
- ✓ Inciter à la négociation des **Plans de Déplacements d'Entreprises**.

- **Investir au service du bâtiment durable.**

En **matière de rénovation énergétique**, les objectifs actuels et les mesures dotées d'une enveloppe financière importante vont dans le bon sens, notamment pour les bâtiments publics et les logements des propriétaires les plus précaires. Pour la CFDT, il est nécessaire d'amplifier et d'accélérer les efforts avec :

- ✓ le soutien par l'Union Européenne d'un plan d'investissements ;
- ✓ le renforcement du tiers-financement mis en place par la LTECV ;
- ✓ Le développement d'une filière de construction bois, écologiquement responsable et à fort potentiel de création d'emplois.

- **Soutenir la transition agro-écologique.**

L'agriculture française fait face à de nombreux défis : économique, sociétal, environnemental, sanitaire, social. Elle doit se définir une stratégie pour y répondre. L'agro-écologie permettrait une montée en gamme et une différenciation des produits français, tout en offrant des emplois de qualité, avec notamment :

- ✓ l'instauration de critères sociaux dans les cahiers des charges des SIQO (Signes officiels d'identification de la qualité et de l'origine) et des distributeurs ;
- ✓ la réduction de l'usage des intrants chimiques et la réduction de l'exposition des travailleurs agricoles à ces produits dans un objectif de zéro pesticide à terme.

Une revalorisation des emplois, par une conditionnalité sociale des aides publiques et leur évaluation.

Méthode

- **Organiser la gestion négociée des transitions professionnelles.**
La LTECV prévoit une gestion anticipée des transitions professionnelles pour les secteurs impactés par la transition écologique. Sa mise en œuvre est encore très insuffisante. Les leviers existants doivent être pleinement utilisés au niveau national et dans les territoires (Cnefop et Crefop, CV de sites, commissions paritaires à la ré-industrialisation, études d'impacts sur les territoires, plans de formation...).
- **Consolider les instances de concertation des parties prenantes pour favoriser des processus démocratiques** associant les citoyens et les représentants de la société civile (Conseil National de la Transition Écologique, plateforme RSE notamment), et suivre la mise en œuvre des politiques publiques.
- **Engager une concertation** pour l'élaboration de la nouvelle programmation pluriannuelle de l'énergie 2018 – 2028.
- **Organiser un Grenelle de l'alimentation**, avec un lien entre l'agriculture et l'alimentation, et une prise en compte de tous les enjeux pour les salariés, les consommateurs, l'agriculture, l'industrie, la distribution.

Politique de l'emploi et de lutte contre le chômage

Constats

- Parmi les instruments classiques des politiques de l'emploi et de lutte contre le chômage depuis plusieurs décennies : exonérations de cotisations sociales, aides aux entreprises, contrats aidés, formation des demandeurs d'emploi, Pôle Emploi et l'indemnisation du chômage (la loi déléguant aux partenaires sociaux la définition des règles et de leur financement).
- Si les années 80/90 ont été marquées par un objectif de sortie du marché du travail des seniors (pré-retraites, licenciements seniors), les politiques des années 2000 sont en revanche axées autour de la flexibilité du marché du travail et de ses institutions, mais aussi par la sécurisation des parcours professionnels des salariés, des demandeurs d'emploi et aujourd'hui de tous les travailleurs.
- La politique de l'emploi doit aujourd'hui répondre aux défis soulevés par les évolutions de l'emploi (discontinuités des carrières, pluriactivité, nouvelles formes d'emploi...) et le changement de modèle productif indispensable.
- La fin du travail n'est pas une option pour la CFDT. L'enjeu est bien le développement d'un nouveau modèle productif inclusif, conditionné par des emplois de qualité, la montée en compétences et la sécurisation de tous les travailleurs, y compris non-salariés.
- Tout cela dans un contexte de persistance du chômage de masse depuis 40 ans, aggravé par la crise depuis 2008 et de mutations profondes liées aux révolutions numérique et écologique, qui bouleversent les emplois, les métiers et les organisations du travail. Si le chômage de longue durée et les difficultés d'insertion des jeunes restent majeurs, la dualisation accrue du marché du travail tient plus aux qualifications qu'à la nature des contrats.

Objectifs

- Il est nécessaire d'**approfondir la capacité du tissu productif à se transformer et de sécuriser les parcours des travailleurs quel que soit leur statut.**
- **Des droits attachés à la personne, garantis dans un cadre collectif**, pour un usage permettant de répondre aux besoins de chacun **et exigeant un accompagnement global personnalisé** (professionnel et social selon les besoins) afin que tous les travailleurs puissent en bénéficier et pas seulement les plus autonomes.
- **Responsabiliser les entreprises**, tant sur la formation, que sur la qualité du contrat de travail (emploi durable).
- Une politique nationale de l'emploi et de lutte contre le chômage centrée sur les objectifs suivants : **créer des emplois de qualité, organiser la montée et la transformation des compétences, favoriser et protéger la mobilité, accompagner les travailleurs au plus près de leurs besoins.**

Propositions

Protéger tous les travailleurs dans leurs parcours professionnels et sécuriser les entreprises.

La CFDT défend la sécurisation des travailleurs qui connaissent aujourd'hui des trajectoires multiples et souvent hachées, reposant aussi sur des formes d'emploi nouvelles. Cette sécurisation des parcours consiste à favoriser les mobilités dans l'emploi et de transitions entre emplois, dans les meilleures conditions possibles, afin de favoriser les transformations du système productif. Les droits deviennent donc attachés à la personne et non plus à son statut.

La lutte contre le chômage ne passe pas par des « réformes structurelles » entendues comme la flexibilisation du marché du travail et la suppression des protections actuelles. Bien au contraire, l'objectif est de construire de protections nouvelles pour tous les travailleurs et de trouver des voies pour donner plus de stabilité et de sécurité juridique aux entreprises.

Parmi les pistes de réflexions :

- ✓ **Enrichir le CPA de nouveaux droits, en premier lieu celui de l'accompagnement global** (cf. fiche « Le compte personnel d'activité ») ;
- ✓ **Sécuriser la durée dans l'emploi par des règles de succession des contrats révisées**, sans remettre en cause le CDI comme forme normale du contrat de travail ;
- ✓ **Encadrer le recours au CDD d'usage** par la négociation de branche et réviser le concept d'usage qui est devenu aujourd'hui sans fondement (rapport Igas 2016). Il est, dans certains secteurs d'activité, utilisé très abusivement et synonyme de précarité (3,7 millions d'embauches par an, 39% des embauches du secteur tertiaire). La négociation de branche aurait pour objectif d'organiser des parcours de carrière vers des emplois plus stables et plus complets ;
- ✓ **Développer les contrats de chantier et de mission** par la négociation de branche : expérimentés, ils ont été pérennisés dans certains secteurs. Ils peuvent apporter plus de sécurité pour les salariés dans des nouvelles organisations du travail flexibles ;
- ✓ **Sécuriser le motif du licenciement économique** par la négociation d'entreprise sur les plans de sauvegarde de l'emploi.

Une politique nationale de l'emploi, portée par un opérateur national.

La CFDT demande une politique publique nationale de l'emploi qui :

- ✓ Assure une **égalité des droits** de tous les travailleurs et demandeurs d'emploi sur l'ensemble du territoire ;
- ✓ La **cohérence** de l'ensemble des dispositifs déployés ;
- ✓ Mais aussi soutient la **mobilité** des travailleurs.

Pour autant, les réalités territoriales, et souvent au plus près du bassin d'emploi, sont à prendre en compte pour mettre en œuvre concrètement les orientations et dispositifs nationaux. **Une meilleure articulation entre politique de l'emploi nationale et de proximité, doit être trouvée.**

Opérateur majeur de cette politique, Pôle Emploi propose une offre de services nationale pour les entreprises et la sécurisation des salariés et des demandeurs d'emploi.

- ✓ Pôle Emploi doit aussi poursuivre sa **déconcentration** et mieux **coordonner son action partenariale avec les acteurs en région**. En particulier, avec les acteurs du quadripartisme, dans lequel la CFDT s'implique fortement, pour contribuer à l'identification des besoins (de formation notamment) au plus près des territoires et au suivi de la mise en œuvre des décisions.
- ✓ **L'accompagnement professionnel personnalisé**, dont le CEP (conseil en évolution professionnelle) est le socle, **doit être coordonné avec un accompagnement social : c'est l'accompagnement global**, droit à part entière Compte Personnel d'Activité (cf. fiche « Le Compte personnel d'activité »), qui doit être mis en œuvre pour **répondre à l'ensemble des besoins des personnes en difficultés dans leur recherche d'emploi**.
- ✓ Le financement de Pôle Emploi, aujourd'hui assuré aux deux tiers par l'assurance-chômage, doit être rééquilibré, à parité avec l'État, tout en préservant les besoins accrus en accompagnement des demandeurs d'emploi. (cf. fiche « Réforme de l'assurance chômage »).

Pour le retour à l'emploi des plus fragiles, la CFDT revendique une politique de contrats aidés ambitieuse.

Le contrat aidé ne doit être qu'une étape importante dans le parcours professionnel des bénéficiaires, pour les mener à l'autonomie et leur permettre d'intégrer un emploi stable par la suite. Les conditions de réussite de cette étape du parcours sont :

- ✓ Une qualification, qui suppose de **renforcer le volet formation** du contrat aidé. Ces contrats doivent donc être conclus sur longue période pour qu'une formation puisse être suivie.

- ✓ Un **accompagnement**, anticipé avant la fin du contrat aidé, à la transition vers l'emploi durable.
- ✓ Ces obligations (formation, accompagnement) ne peuvent pas reposer uniquement sur la solidarité : les employeurs qui bénéficient d'aides substantielles au travers de ces dispositifs, doivent en prendre leur part.

Pour que l'objectif d'insertion reste prioritaire, la CFDT demande également un **meilleur ciblage de ces contrats** :

- ✓ Les bénéficiaires doivent être effectivement les personnes les plus éloignées de l'emploi ;
- ✓ Ces contrats doivent être développés plus massivement dans le secteur marchand : le taux de retour à l'emploi y est généralement plus important, et le ciblage plus adéquat.

Assurance chômage : assurer un revenu de remplacement de bon niveau pour tous les travailleurs (cf. fiche « Réforme de l'assurance chômage).

Un plan pérenne de formation des demandeurs d'emploi, sans déresponsabiliser les entreprises sur la montée en compétences de leurs salariés (cf. fiche « Un système de formation professionnelle tout au long de la vie »).

Réforme de l'assurance chômage

Constats

L'assurance chômage est un outil essentiel de la sécurisation des parcours professionnels des travailleurs. Face aux évolutions du marché du travail et aux besoins de sécurisation « généralisés » à tous les travailleurs, plusieurs questions se posent : *Qui couvrir ? Pour quels risques ? Avec quels financements ? Quelle place pour une assurance chômage européenne ?*

Proximité, réactivité, efficacité.

La valeur ajoutée des partenaires sociaux pour faire évoluer les règles et les adapter aux réalités vécues par les salariés et les entreprises, n'est plus à démontrer. Cette légitimité explique leur rôle d'acteurs et de créateurs de normes dans l'assurance chômage depuis la création du régime en 1958.

Cette connaissance des besoins nous a permis de répondre efficacement et de manière réactive aux réalités nouvelles du marché du travail : indemnisation des ruptures conventionnelles, adaptation des règles à certaines formes atypiques d'emploi, meilleure prise en compte de la précarité (1 jour cotisé/1 jour indemnisé, filière unique à 4 mois, droits rechargeables qui bénéficient en premier lieu aux jeunes et aux précaires).

Dans leur accord récent, les partenaires sociaux ont d'ores et déjà ouverts d'autres chantiers, notamment pour l'indemnisation des nouvelles formes d'emploi.

Au-delà du « tripartisme de fait », qui est souvent évoqué (agrément, garantie financière de l'Etat sur les emprunts obligataires), les partenaires sociaux ont assumé depuis 60 ans leurs responsabilités quant à la définition des règles et à la gestion du régime, en finançant de fortes dépenses qui relèvent de la politique publique (pré-retraites, budget de Pôle Emploi, politique culturelle, non remboursement des pays frontaliers).

→ Une réflexion sur le partage des responsabilités des partenaires sociaux et de l'Etat et l'évolution du régime pour répondre aux besoins de tous les travailleurs est indispensable.

Objectifs

- Permettre le retour à l'emploi stable par une indemnisation de bon niveau, la formation et l'accompagnement.
- Éviter les ruptures dans les parcours en articulant l'intervention de l'État et du régime assurantiel.
- Veiller à la pérennité financière du régime.

Propositions

Pour la CFDT, une réforme de l'assurance chômage doit combiner **un socle universel de solidarité pour l'activité et l'insertion** et un **régime complémentaire assurantiel et contributif**.

La CSG ne peut pas financer un revenu de remplacement. Le basculement des cotisations salariales vers la CSG risque, pour la CFDT de transformer en profondeur l'indemnisation des demandeurs d'emploi vers une indemnisation forfaitaire, emportant de surcroît le risque de retrait du consentement des revenus moyens et supérieurs (sans parler des retraités et fonctionnaires), amenés à participer très largement au financement pour une indemnisation limitée.

Pour que le système soit équitable, lisible et conforme aux règles de financement de la protection sociale, la CFDT préconise:

- **Un socle universel** de solidarité et d'insertion, financé notamment par de la CSG (cf travaux de C. Sirugue sur la fusion des minimas sociaux) ;
- **Un régime assurantiel et contributif** assurant un revenu de remplacement en cas de perte d'activité. Ce régime contributif est financé par des cotisations (salariés, travailleurs des plateformes, travailleurs indépendant...);

- **Une conférence pour l'emploi** tous les deux ans permettrait d'échanger sur le fonctionnement du marché du travail, les besoins de sécurisation des parcours des salariés, de fixer des objectifs aux négociateurs du régime assurantiel. **La place des partenaires sociaux dans la définition des règles** reste totalement légitime et d'une grande valeur ajoutée par leur proximité avec les salariés et les entreprises. S'agissant de la gestion paritaire, il convient de s'assurer que les partenaires sociaux puissent vérifier la conformité de la mise en œuvre des règles négociées.

Dans un contexte où le chômage est un fléau qui mine l'ensemble de la société et où la protection sociale doit s'adapter aux évolutions du monde du travail, **la proposition de la CFDT** sécurise les personnes privées d'emploi.

L'État garantit un revenu de base forfaitaire sous conditions de ressources, composé d'un socle universel et d'un complément insertion.

Le régime complémentaire assurantiel assure, quant à lui, un revenu de remplacement pour tous les travailleurs cotisants, quels que soient leurs statuts. Les droits des indépendants sont variables selon leurs contributions.

Le revenu des personnes leur permet ainsi de faciliter leur retour à l'emploi.

La gouvernance globale nouvelle, multipartite et sous la responsabilité de l'État, doit permettre de mieux articuler les politiques publiques et paritaires sur l'emploi, la lutte contre le chômage et l'insertion en fixant un cadre global sur les enjeux et les orientations pour l'indemnisation et l'accompagnement.

Rémunération et pouvoir d'achat : pour un travail émancipateur et de qualité

Constats

La question prioritaire sur la question des revenus est la difficulté pour une frange croissante d'actifs d'accéder à un emploi stable et à temps plein (développement des formes particulières d'emploi : temps partiels, intérim, CDD...). Pour cette frange de la population, la discontinuité des revenus pèse lourdement.

Concernant le pouvoir d'achat

- La dégradation de l'emploi fragilise le pouvoir d'achat.
- Les dépenses contraintes (logement, énergie, transports) pèsent lourdement sur le budget des ménages.
- Le taux d'effort net en logement, soit le rapport entre les dépenses liées à l'habitation principale et aux revenus moyens des ménages nets des aides au logement, est passé de 16% au début des années 2000 à environ 18,5% aujourd'hui, soit une hausse d'environ 2 250€/an.

Concernant les rémunérations

- La progression des salaires est ralentie, en particulier pour les salariés/agents des fonctions publiques, positionnés sur les premiers niveaux de qualification (niveaux de rémunération qui gravitent autour du Smic. Pour certains, leurs revenus du travail ne leur permettent pas de vivre dignement (Cf. rapport de l'ONPES sur le budget de référence). Nous estimons qu'environ 1/3 des bénéficiaires du Smic n'ont pas de réelles perspectives d'évolution salariale et professionnelle.
- Les primes et compléments de salaires représentent en moyenne 13% de la rémunération totale. 83% des salariés en bénéficient et ils ne sont environ que 10% dans les TPE.
- Les écarts se creusent entre les salariés en sous-emploi et ceux dont l'emploi est préservé.
- Les écarts salariaux entre les femmes et les hommes se réduisent progressivement. Pour autant, l'évolution est très lente. L'accès à des postes à responsabilités et à des fonctions régaliennes pour des femmes reste encore très difficile.

Objectifs

Sur le pouvoir d'achat

- **Améliorer l'accès à l'emploi durable et renforcer les dispositifs garantissant l'évolution professionnelle et salariale.**
- **Agir sur les dépenses contraintes.**

L'amélioration du pouvoir d'achat, notamment pour les ménages qui ne peuvent plus faire face à leurs dépenses contraintes, passe par l'amélioration de l'emploi et des conditions d'emploi. Cela doit rester la priorité absolue pour nous tous.

Sur les rémunérations

- **Aller vers l'équité salariale et la régulation salariale**

Il s'agit, pour la CFDT, de redonner du sens au salaire par une juste reconnaissance des compétences mobilisées. Le travail de certification auquel engage la Loi sur la formation professionnelle devra se traduire dans la rémunération, dans la reconstruction de hiérarchie salariale. C'est là qu'est l'enjeu d'équité, de sens à redonner à la valeur du travail et à la rémunération équitable de la contribution individuelle et collective des salariés.

Propositions

Sur le pouvoir d'achat

- **Une action sur les dépenses contraintes est indispensable** : maîtrise des loyers, augmentation de l'offre de logements, transition énergétique qui cible en priorité les logements des plus fragiles, le plus souvent de vraies passoires énergétiques, réseaux de transport qui prennent mieux en compte les trajets domicile-travail. Ces questions doivent être traitées au niveau des territoires.

Sur les rémunérations

- La BDU est l'outil à privilégier pour permettre aux partenaires sociaux d'établir des diagnostics précis sur la répartition de la valeur et la distribution de la rémunération, dans toutes ses composantes (fixe, variable, individuelle, collective...).
- Aller vers l'équité passe par des **règles de redistribution claires et acceptées** par le plus grand nombre au sein de l'entreprise. La complexification des systèmes de rémunération, conséquences de la mise en place de mécanismes de notations opaques et de la multiplication des dispositifs d'individualisation des politiques de rémunération, appellent à une exigence plus grande afin de limiter le développement et l'amplification des écarts salariaux.
- **La négociation des rémunérations doit aussi bien porter sur le niveau des augmentations salariales que sur les modalités de répartition** (structure de rémunération et répartition entre les différentes populations de salariés). La rémunération des équipes dirigeantes doit être intégrée à ce cadre de négociation.
- L'épargne salariale, qui repose sur l'idée d'une association plus forte des salariés aux résultats de l'entreprise, est un bon levier pour inciter les entreprises à développer des formes de rémunération collective (notamment pour l'intéressement qui suppose d'avoir défini une unité de travail, une mesure indubitable des résultats et de récompenser le collectif de travail en cas de performance) ; et dans ce cadre, elle constitue un axe majeur de négociation collective. En matière d'épargne salariale, la CFDT revendique l'affectation par défaut vers des supports responsables et l'instauration d'une fiscalité plus favorable pour les fonds thématiques présentant une volatilité particulière (recherche d'un impact favorable en emploi, sur l'environnement, sur la santé).
- **Encourager la reconnaissance des contenus du travail et des évolutions professionnelles** : trop de salariés ne parviennent pas à faire reconnaître leurs évolutions professionnelles et l'enrichissement des contenus de leur poste. En conséquence nous proposons qu'à l'occasion des entretiens professionnels (tous les 6 ans), **les entreprises justifient que chaque salarié ait bénéficié d'une évolution professionnelle et/ou d'une reconnaissance de nouveau(x) contenu(s) d'emploi. Cela devra nécessairement s'accompagner de revalorisations salariales.** Ces principes seront actés par la loi et les modalités d'application négociées au niveau des branches professionnelles.
De plus, la renégociation régulière des classifications dans les branches professionnelles (en particulier avec création d'outil spécifique à destination des TPE/PME de la branche) aura comme objectif d'assurer des continuums qui permettent la progression de carrière.
L'actualisation régulière des grilles et des systèmes de classification doit être effective.
- **Fonction publique : mettre en œuvre les engagements pris dans PPCR**
La CFDT a signé l'accord PPCR et souhaite que les orientations qui ont été définies se déclinent en mesures concrètes au cours de la prochaine mandature présidentielle, **à commencer par la tenue d'un rendez-vous salarial avant l'été.** Pour rappel, l'accord et les engagements pris portent sur la tenue de négociations qui se dérouleront tous les trois ans **avec revoyure annuelle** et auront vocation à proposer les orientations en termes d'évolution des rémunérations et des carrières. Les thèmes portent sur l'évolution des grilles indiciaires et des déroulements de carrière au sein de ces dernières, les conditions de mise en œuvre de mesures générales, (notamment l'évolution de la valeur du point Fonction publique et l'évolution de la rémunération indemnitaire).
Sur ce dernier point, rappelons que la réduction de la part de la partie indemnitaire dans la rémunération globale est un levier essentiel à la mobilité des agents qui, en passant d'un poste à un autre, n'auront pas la crainte de perdre une part conséquente de leur rémunération. Enfin, la CFDT continue de porter pour ses agents une participation forte des employeurs à la protection sociale complémentaire.

Travail : manifeste de la CFDT

Le travail, beaucoup le vivent, mais trop peu de monde en parle. Il est devenu invisible dans la société, pourtant, les mutations à l'œuvre changent le travail comme cela n'était plus arrivé depuis des décennies. Les tâches, les métiers, les organisations du travail se transforment.

Pour redonner la parole aux travailleurs, qu'ils soient salariés, agents publics, indépendants, demandeurs d'emploi, apprentis ou stagiaires, la CFDT a lancé fin 2016 l'enquête **Parlons travail**.

En trois mois, plus de 200 000 personnes ont participé à cette consultation. Leur regard sur leur travail se révèle très positif : 76 % déclarent aimer leur travail, 57 % y prennent du plaisir et 70 % y rigolent souvent. L'enquête révèle aussi les difficultés que certains rencontrent au travail et les nouvelles aspirations des travailleurs.

À la veille de l'élection présidentielle, la CFDT a analysé ces enseignements et a fait des propositions pour continuer à changer le travail, dans le privé comme dans le public.

Rééquilibrer le pouvoir dans l'entreprise

72 % des répondants à **Parlons travail** aimeraient participer davantage aux décisions qui affectent leur entreprise ou administration.

31 % affirment même ne pas pouvoir parler librement sur leur lieu de travail.

Les travailleurs savent que l'entreprise ne se résume pas à son capital, qu'elle constitue un projet collectif qui réunit actionnaires, dirigeants et salariés, que la parole de ces derniers doit donc être davantage prise en compte.

Ainsi, 84 % aspirent à des entreprises et administrations davantage démocratiques. Ce changement participerait à l'amélioration des conditions de travail autant qu'à la performance de l'entreprise.

Dans cette optique, les répondants à **Parlons travail** semblent faire confiance aux syndicats : 56 % considèrent qu'un monde du travail sans syndicat serait l'exploitation pour tous.

La CFDT revendique

- **Un rôle renforcé des représentants des travailleurs pour peser sur la stratégie, notamment dans les comités d'entreprises et dans les conseils d'administration.**
- **Une gouvernance plus ouverte, étendant la responsabilité sociale de l'entreprise, et reconnaissant en son sein la place particulière du travail et des travailleurs**
- **L'existence de contrepouvoirs effectifs au pouvoir des dirigeants dans l'entreprise.** Le maintien du monopole syndical est notamment le garant d'un dialogue social loyal, organisé autour d'interlocuteurs formés, indépendants de l'employeur et adhérents aux valeurs de la République
- **La mise en place d'un dispositif du type « chèque syndical »** pour renforcer le syndicalisme de proximité.

Faire de la qualité de vie au travail un véritable objectif du dialogue social

29 % des répondants à **Parlons travail** semblent avoir une charge de travail correcte. Et seulement **27 %** disent avoir un niveau d'autonomie que l'on pourrait qualifier de « *normal* ».

Si le travail demeure un lieu essentiel d'intégration sociale et d'épanouissement, il s'intensifie et ne laisse pas de place suffisante à l'autonomie, à la créativité, à la vie personnelle. **27 %** des travailleurs ne peuvent d'ailleurs pas prendre tous leurs congés et RTT. Les risques psychosociaux et le burn-out (syndrome d'épuisement professionnel) sont, entre autres, des conséquences de cette transformation.

Pour la CFTD, la qualité de vie au travail est essentielle pour le travailleur comme pour la performance de l'entreprise. Face à la forte aspiration à davantage de collaboration, les administrations et entreprises ne peuvent plus être un monde pyramidal et de silence.

La CFTD revendique

- **La généralisation de la négociation qualité de vie au travail dans l'entreprise et l'administration.**
- **Une approche systémique de la qualité de vie au travail**, reposant sur le droit d'expression des salariés, afin d'apporter des réponses adaptées aux questions d'organisation et de charge de travail, d'égalité professionnelle, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes les plus fragiles.
- **Un droit à la déconnexion et au télétravail qui tienne compte des aspirations des travailleurs à concilier travail et vie personnelle.**
- **Une évolution profonde du management** vers des pratiques plus collaboratives, s'appuyant sur la richesse que constitue un collectif de travail performant et source de propositions continues. Cela suppose un management intermédiaire mieux considéré, formé, valorisé, dégagé du reporting à outrance.

Penser le temps de travail autrement

42 % des répondants à **Parlons travail** estiment que la durée légale du travail n'est pas le problème, auxquels s'ajoutent **27 %** de répondants qui affirment qu'il n'est nécessaire ni de l'augmenter ni de la diminuer. Contrairement au discours médiatique, la durée légale du travail est un faux sujet. Cette approche du temps de travail par la durée hebdomadaire est devenue obsolète pour une majorité de travailleurs, en raison de l'évolution des organisations du travail ou des innovations technologiques. Les aspirations des travailleurs évoluent aussi en fonction de leur âge, des contraintes familiales ou de leurs envies d'évolution professionnelle.

L'enquête fait ainsi apparaître que la préoccupation centrale des travailleurs, c'est de concilier vie professionnelle et personnelle. Une organisation atypique du travail est alors un facteur aggravant : **74 %** des gens travaillant de nuit au moins une fois par semaine déclarent que cela ne s'accorde pas avec leur vie hors travail. Il faut donc changer d'approche sur les questions de temps travail.

La CFTD revendique

- **La possibilité de réduire par accord collectif la durée du travail** dans l'entreprise ou la branche afin de tenir compte de la charge et de l'intensité du travail.
- **La création d'une Banque de temps**, intégrée au Compte personnel d'activité, qui permettrait à chaque travailleur de gérer son temps de travail tout au long de sa carrière.

- **Un droit effectif à l'articulation des temps vie professionnelle/vie personnelle**, pour mieux répondre aux situations personnelles (parentalité, aidants...), aux aspirations d'engagement citoyen des travailleurs.
- **Des services adaptés (crèches, transport...) pour les salariés ayant des horaires atypiques** organisés ou financés par l'employeur, par exemple sous forme de « chèque garde d'enfant ».

Prioriser la prévention de la santé au travail

40 % des ouvriers et employés ou bien des personnes gagnant moins de 1 500 € disent que leur travail les « délabre ». Dans une moindre mesure, les plus diplômés et rémunérés sont de 20 % à 30 % à penser que leur travail joue contre leur santé. Les questions de charge de travail et de marges de manœuvre sont fortement interrogées. La prise en compte de la santé et des conditions de travail des travailleurs constitue une attente forte. Pour cela, une organisation de la prévention le plus en amont du risque est indispensable.

La CFDT revendique

- **L'intégration dans la formation de tous les acteurs de l'entreprise** de la prévention des risques professionnels et du respect du principe de précaution face aux risques émergents.
- **Le développement des politiques publiques de lutte contre la désinsertion professionnelle** des salariés victimes d'accidents du travail ou atteints de maladies chroniques, d'addictions et de handicap, en lien avec le Compte personnel d'activité (CPA).
- **Le développement du Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)** comme dispositif de prévention et de réparation de la pénibilité.

Rendre les évolutions technologiques respectueuses du travail

65 % des répondants de Parlons travail utilisent Internet tous les jours dans leur travail et 27 % répondent à leurs mails professionnels pendant leur congés, montrant la porosité que le numérique crée entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Le numérique, l'automatisation, la robotisation sont autant de phénomènes qui induisent des modifications majeures du contenu du travail et de ses conditions de réalisation. Malgré cela, seuls 6 % des répondants estiment qu'une machine pourrait faire leur travail à leur place.

Les pratiques managériales sont également percutées par l'impact du numérique en termes d'unité de temps (mails, immédiateté, disponibilité accrue...), d'unité de lieu (télétravail, co-working...) mais également de collaboration voire de coproduction avec des acteurs extérieurs à l'entreprise (fournisseurs, clients...).

La CFDT revendique

- **Un accompagnement des travailleurs dans la transition numérique** par des dispositifs de formation adaptés pour développer un socle de compétences numériques pour tou(te)s et organiser les transitions professionnelles
- **La création de protections individuelles et collectives des travailleurs** concernés par les nouvelles formes d'emplois, free-lances, portés salariaux ou travailleurs des plateformes, par exemple.
- **Un CHSCT renforcé et adapté (de site, territoriaux...)** aux nouvelles formes de collectifs de travail et de lieux de travail (co-working, espace partagés...).

Imposer l'égalité professionnelle et combattre toutes les discriminations

13 % des femmes disent avoir déjà subi du harcèlement sexuel au travail et **21 %** disent qu'il leur est déjà arrivé d'être traitées de façon hostile en raison de leur sexe. Mais les discriminations ne s'arrêtent pas qu'au genre. **15 %** des personnes interrogées disent avoir été traitées de façon hostile à cause de leur âge, **10 %** à cause de leur apparence physique et **4 %** en raison de leur origine ou de leur nationalité. C'est une évidence, les discriminations en tous genres restent trop courantes et l'égalité professionnelle est loin d'être effective. Les freins à l'accès aux postes à responsabilité et les écarts de salaires entre les femmes et les hommes sont toujours une réalité.

La CFDT revendique

- **L'intégration effective de l'égalité professionnelle** dans toutes les actions de l'entreprise sur le travail.
- **La lutte contre toutes formes de discriminations dans le travail, par la mise en place d'actions volontaristes** de la part des pouvoirs publics et des acteurs de l'entreprise.
- **Des sanctions pour toute entreprise ou administration pratiquant des discriminations ou ne s'engageant pas à les corriger.**

Le monde du travail change mais les travailleurs du 21^e siècle aspirent toujours à trouver du sens et une reconnaissance de leur travail. Ils refusent de voir dans le travail un lieu de compétition sans merci (69 %) et préfèrent jouer la solidarité entre collègues (67 %). La CFDT s'engage avec eux pour renouveler ces sources de satisfaction et de motivation au travail qui concourent à l'émancipation et à la fierté de chacun. Le sens du travail, son organisation, sa discussion doivent donc être au cœur des entreprises et administrations. Les entreprises qui survivront demain seront celles qui sauront faire de l'engagement et de la reconnaissance des salariés un atout.

C'est l'avenir du monde du travail qu'il nous faut préparer. C'est dans cette voie que s'engage la CFDT avec en tête un de ses slogans de toujours : Pour changer la société, il faut changer le travail !

Temps de travail

Constats

La CFDT revendique les effets positifs des 35h, en termes de créations d'emplois, d'aménagement du temps de travail et de qualité de l'emploi.

Plus généralement, l'aspiration croissante à maîtriser son temps ne passe plus, ou plus uniquement, par une baisse homogène du temps de travail hebdomadaire.

Pour la CFDT, **il s'agit maintenant de penser le temps de travail tout au long de la vie** et de pouvoir le moduler, dans le respect des besoins de l'entreprise et de ses aspirations personnelles.

Il faut reconnaître que les négociations temps de travail dans les entreprises et les branches ont permis de trouver un équilibre et que peu d'entre elles souhaitent revenir dessus.

Il existe un grand nombre de congés dont l'acquisition est soumise à l'ancienneté dans l'entreprise. De nombreux travailleurs ne réalisant plus la totalité de leur carrière dans la même entreprise, ces droits restent souvent virtuels.

Objectifs et propositions

Maintenir la durée légale à 35h, comme seuil de déclenchement des heures supplémentaires correspond à notre axe revendicatif.

Effectivement, la Loi travail est **venue renforcer les dispositifs permettant aux branches et aux entreprises d'adapter l'organisation du travail**. Laissons les partenaires sociaux s'en saisir avant d'en tirer les enseignements.

L'objectif est de permettre à chacun d'organiser mieux sa vie au travail, de faire face aux contraintes de la vie personnelle (enfants en bas âge, ascendants dépendants...), de mettre en œuvre un projet personnel ou citoyen, de redevenir maître de son temps face aux temps subis, au premier rang desquels figure le travail et bien souvent le trajet domicile-travail.

L'aménagement du temps de travail doit alors correspondre aux besoins des travailleurs, aux actifs qui souhaitent travailler (un peu) plus pour rembourser un emprunt, aux jeunes parents qui doivent jongler avec les horaires pour leurs enfants, aux salariés qui ont besoin de temps pour assister leurs parents, etc.

L'idée serait de réduire le temps de travail, non pas au niveau hebdomadaire, mais **tout au long de la vie**.

La CFDT revendique la création d'une **banque des temps intégrée au CPA** et d'un **droit effectif à l'articulation des temps de vie professionnelle/vie personnelle**.

Il s'agit ici d'attacher des droits à la personne : ces droits, une fois acquis, doivent pouvoir être épargnés et utilisables dans le cadre du CPA.

Conditions de mise en œuvre

Le CPA doit devenir pleinement l'outil de cette gestion des temps. La création d'une banque des temps est un élément essentiel de cette approche, permettant à chacun de se constituer une épargne-temps qui doit concilier le droit légitime d'acquiescer de la souplesse dans son organisation du travail au quotidien (conciliation des temps) mais aussi sur du plus long terme (sécurisation des parcours professionnels).

L'objectif étant, sans créer de droits nouveaux, de permettre l'accès à tous les travailleurs à ces congés, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise. C'est aussi un moyen de mieux **concilier les différents temps tout au long de la vie**.

Le Compte personnel d'activité

Constats

Les bouleversements de notre modèle économique et social se traduisent par des vies professionnelles ou se succèdent des expériences diverses, sous des statuts différents. Les évolutions technologiques ont transformé la nature du travail et son organisation. Enfin, le chômage de masse et la dualisation du marché du travail ont fait apparaître de forts besoins en mobilité professionnelle et géographique et l'émergence de nouvelles formes d'emploi, impulsée notamment par le numérique.

En parallèle, nous faisons face à une précarisation accrue du marché du travail, voire à un transfert d'une part des responsabilités de l'employeur vers les collectivités en matière d'employabilité, de santé au travail, de conciliation vie privée/vie professionnelle, ou de protection sociale. A cela s'ajoute un risque de déport des responsabilités de l'employeur vers l'individu lui-même, s'agissant des décisions et des choix dans l'entretien de son employabilité.

Des progrès ont été faits dans le sens d'une **meilleure sécurisation des parcours** depuis les premiers travaux sur le « compte social ». Mais il demeure encore des zones d'insécurité : approche encore trop « statut » (salariés/demandeurs d'emploi ; salariés/emplois atypiques..), offre d'accompagnement insuffisante et parcellisée, ni incitation ni sécurisation de la mobilité géographique. Dans ce contexte, la CFDT a œuvré pour la création du CPA, pour mettre en place des droits et des sécurités attachés à la personne.

Objectifs

- Anticiper les **transformations des emplois** et des métiers.
- Articuler, en fonction des besoins et selon les aspirations, les contraintes imposées par le marché de travail et sa vie personnelle.
- Sécuriser les parcours professionnels.
- Rendre les droits attachés la personne et non plus au statut.
- Viser l'**universalité** des garanties, dans un contexte de diversité, voire de morcellement des parcours professionnels et de vie.
- Œuvrer pour une meilleure conciliation des temps.
- Lutter contre les **inégalités de droits et d'accès aux droits**, contre la pauvreté notamment des enfants.

Les propositions

Mettre en place un accompagnement global personnalisé.

Miser sur un accompagnement global personnalisé pour accroître l'autonomie et lever les freins à l'emploi, cela nécessite de prendre en compte la **dimension professionnelle et sociale**, c'est à dire en mettant du lien et de la coopération entre les opérateurs de l'accompagnement social (travailleurs sociaux.) et ceux de l'accompagnement professionnel (Pôle Emploi, Apec, Cap Emploi, etc.). L'articulation avec le portail national des Droits sociaux doit aussi permettre l'accès à l'ensemble des droits complémentaires, notamment dans la levée des freins. La question du financement de cet accompagnement global et plus généralement du CPA est également à poser.

Intégrer une banque du temps dans le CPA.

Avec un « compte temps », le CPA pourrait être l'instrument d'une **meilleure conciliation des différents temps** de la vie active (professionnelle ou non professionnelle) et pourrait permettre de gérer harmonieusement des temps tout au long de la vie, en tenant compte du contexte d'allongement de la durée de vie, du besoin d'autonomie accrue des individus, etc.

En donnant la possibilité aux actifs d'épargner du temps pour une mobilisation ultérieure, la banque du temps permettrait de redonner de la liberté aux personnes, de leur offrir plus de sécurité dans les transitions et leur permettre de mieux vivre leur travail. L'intégration d'une banque du temps au CPA reviendrait à créer un nouveau droit universel, portable, dont les modalités passeraient par une négociation nationale interprofessionnelle.

Mobilité géographique.

Lever les freins à la mobilité : accessibilité à un logement, transports, difficultés financières, garde d'enfants.

C'est dans cette perspective que le dispositif **Visale** (Visa pour le logement et l'emploi) a été lancé en janvier 2016 par les partenaires sociaux d'Action logement. Ce dispositif a toute sa légitimité à être intégré dans le CPA. Il pourrait par ailleurs évoluer dans une logique de renouvellement (à l'instar du rechargement des droits du CPA), afin que Visale constitue un levier dans le parcours d'accès au logement du salarié, y compris lorsque ce parcours est discontinu.

Lever les freins à la mobilité nécessite également d'étudier les dispositifs qui existent déjà : prise en charge des frais liés au logement, accompagnement du conjoint, frais de transport, frais de déménagement, prise en charge des frais de garde d'enfant(s), etc.

Mettre en place un « droit au retour » (ou « droit à l'expérimentation »).

Le CPA pourrait permettre d'expérimenter de nouvelles voies professionnelles en garantissant un **retour en arrière**, si nécessaire, pour sécuriser le choix d'une nouvelle orientation professionnelle. Pour un salarié, il s'agirait de suspendre son contrat dans une entreprise pour tenter une reconversion ailleurs, avec un droit au retour en cas d'échec. À noter que grâce à l'Accord sur la sécurisation de l'emploi de 2013 (mobilité volontaire sécurisée), cette mesure est déjà possible pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Faire un état des lieux et élargir la couverture en matière de protection sociale de tous les travailleurs, y compris en prenant en compte les besoins spécifiques des travailleurs des plateformes notamment concernant leur outil de travail.

Méthode

Pour mener à bien le projet du Compte personnel d'activité, il est nécessaire de poursuivre les travaux entamés par le **Conseil d'orientation**, notamment sur l'élaboration du cahier des charges de l'accompagnement, la détermination de la gouvernance et du financement du système d'information du CPA et l'intégration du portail national des droits sociaux, des droits nouveaux et éventuels fongibilité.

Qualité de vie au travail

Constats

Pour la CFDT, **le travail est un élément majeur de l'équilibre des individus**. Il est un **facteur déterminant de l'insertion, de l'émancipation et de l'épanouissement des travailleurs**.

Les évolutions technologiques, numériques, sociales, sociétales et environnementales sont actuellement à l'origine de mutations rapides du travail. Elles interviennent dans un environnement mondialisé et percutent immanquablement les modes d'organisation ainsi que le management des entreprises.

L'action pour l'emploi doit être accompagnée par une **action sur la qualité de vie au travail** car il n'y a **pas de développement économique durable possible sans une économie fondée sur la qualité des biens et des services**. Ils doivent être produits dans un cadre où toutes les conditions sont mises en œuvre pour un travail de qualité.

La Qualité de Vie au Travail répond aux exigences de ces nouveaux modèles de développement. Elle affirme une approche positive du travail dans un projet global porteur d'avenir et de progrès social et est source de performance économique des entreprises.

Dans les entreprises, elle permet de :

- **Rompre avec une approche segmentée des sujets** à traiter, trop souvent vus comme indépendants, sans passerelle avec les autres dossiers. La dimension QVT est une opportunité, à partir d'une approche systémique et proactive du travail. Elle permet d'interroger, à la fois les politiques d'emploi, de formation, d'égalité professionnelle, d'organisation du travail, d'articulation vie professionnelle et personnelle, de santé et de prise en compte des salariés dans leurs fragilités ;
- **Développer une approche globale de la prévention centrée sur les situations de travail**. Elle réinterroge, entre autres, l'hyperdivision du travail qui fonde les organisations du travail depuis le taylorisme, ainsi que les modes de management qui ont le reporting pour seule finalité. Elle redonne la parole aux salariés sur le travail réellement effectué ;
- **Rénover un dialogue social basé sur la co-construction** rompant avec celui basé sur la confrontation. La QVT favorise l'expérimentation organisationnelle et sociale dans les entreprises pour accompagner les évolutions du travail, au rythme de l'évolution de l'entreprise ;
- **Intégrer le droit d'expression à la démarche QVT pour favoriser l'engagement des salariés et des managers** en développant leur capacité d'initiative et d'intervention sur leur travail. Les espaces d'expression sont des lieux de démocratie qui participent à une meilleure association des salariés à la vie de l'entreprise. Ils favorisent leur adhésion car ils permettent de mieux prendre en compte les individus et leur travail dans les décisions stratégiques et le dialogue social.

L'ANI du 19 juin 2013 a donné une méthode pour construire, par la négociation, des démarches de qualité de vie au travail et d'égalité professionnelle, facteurs de performance sociale et économique des entreprises. Cette nouvelle approche désormais transverse s'incarne avec la loi de modernisation du dialogue social de 2015, avec un regroupement des négociations en trois « blocs » ayant respectivement pour thème principal le salaire, la gestion de l'emploi et la QVT.

L'enjeu est aujourd'hui de développer des démarches QVT dans toutes les entreprises. Elles doivent être également adaptées et développées dans les administrations, les collectivités, le secteur hospitalier et la fonction publique territoriale.

Propositions

- **Promouvoir, impulser et soutenir les démarches QVT EP** auprès des PME, par le biais des CPRI et des CPRIA.
- **Développer un réseau d'intervenants pour déployer la démarche QVT** en lien avec l'Anact et agréé par la Commission spécialisée chargée des questions relatives aux acteurs de la prévention en entreprise.
- **Capitaliser les accords, les initiatives, les expérimentations :**
 - ✓ Dans les régions auprès des Direccte ou des CROCT ;
 - ✓ Au niveau national via une commission de la CNNC pour alimenter le dialogue social interprofessionnel national.
- **Sécuriser juridiquement les initiatives et les expérimentations** (accord, durée déterminée, conditions de pilotage et d'évaluation) en les validant par les Direccte.

Discriminations dans l'emploi

Constats

Les discriminations dans toutes leurs dimensions constituent la plus grande entrave au principe d'égalité. Entrave d'autant plus violente que **les voies de recours aux droits peinent à être mobilisées.**

Il nous paraît essentiel, d'un point de vue politique, de mettre l'accent sur les discriminations liées à l'origine réelle ou supposée, compte tenu de la prégnance des idées du Front National révélée, s'il le fallait encore, par la dernière élection présidentielle.

Par ailleurs, dans la mesure où **le domaine de l'emploi reste celui le plus discriminant aujourd'hui, il doit être une priorité d'action** : il est urgent de poursuivre et amplifier les travaux initiés durant le précédent quinquennat pour que ce gâchis de potentiels s'arrête et que la confiance dans le pacte républicain soit restaurée.

Les mesures prises en la matière ces dernières années **sont loin de suffire** à enrayer une dynamique qui existe depuis trop longtemps et touche des personnes extrêmement variées.

Propositions

- **S'assurer que les opérations de testing** prévues par le programme présidentiel **seront réellement suivies d'effets** et généraliser ces opérations à tous les champs où des discriminations peuvent être observées.
- **Faciliter les voies de recours** en la matière et **renforcer le Défenseur des droits** pour la réalisation de sa mission d'information sur les droits et de recours en cas de discrimination (médiation ou action en justice).
- Dans la continuité du rapport de Yannick L'Horty, **diversifier les recrutements de la Fonction publique**, pour que celle-ci soit à l'image de la population (accès à l'information sur les recrutements, formation des jurys, nature des épreuves et évaluation des recrutements...).
- **Développer des outils à l'usage des entreprises -et s'assurer de leur usage réel-** pour qu'elles assurent la traçabilité et la transparence des procédures de recrutement mais aussi pour qu'elles suivent l'évolution des carrières et rémunérations.
- Faire de la lutte contre les discriminations un critère pris en compte dans l'accès aux marchés publics.

Méthode

La CFDT souhaite que les partenaires sociaux soient pleinement associés aux travaux engagés sur le sujet des discriminations, notamment en matière d'emploi, de la définition à l'évaluation en passant par la mise en œuvre.

La CFDT considère que la présence de l'ensemble des partenaires sociaux aux travaux du groupe de dialogue inter-partenaires relatif à la lutte contre les discriminations au recrutement et dans l'entreprise, est une condition nécessaire à l'efficacité de la lutte contre les discriminations.

Ces travaux du groupe de dialogue inter-partenaires devront s'inscrire dans un agenda de concertation et d'actions.

Un système de formation professionnelle tout au long de la vie au service des personnes et de la montée en gamme de notre économie

Constats

Face au double défi d'un chômage de masse, à la fois persistant et morcelé par les contrats courts, et d'une économie confrontée à des mutations profondes et accélérées, le développement des compétences de tous les actifs est en enjeu majeur de sécurisation des parcours, d'accompagnement des transitions et d'accroissement de la compétitivité économique.

La réforme de la formation professionnelle de 2013-2014 a construit les bases d'une réponse systémique à ce diagnostic partagé, autour d'une logique d'investissements économique et social, d'une exigence de qualité et d'un principe d'un accompagnement pour tous. Cet environnement porteur donne corps à l'exercice du droit attaché à la personne qu'elle a institué : le Compte personnel de formation (CPF).

La loi Rebsamen, la loi NOTRe et l'engagement de l'État, des Régions et des partenaires sociaux dans le « Plan 500 000 formations supplémentaires » pour les demandeurs d'emploi, sont venus à la fois consolider les principes et interférer dans la mise en œuvre de cette réforme.

- La mise en œuvre de la réforme a néanmoins révélé des manques auxquels il nous faut désormais nous atteler :
 - La formation et l'orientation tout au long de la vie ne s'articulent toujours pas dans un ensemble cohérent et le continuum entre formation initiale et continue n'est pas assuré ;
 - Les politiques de l'emploi sont encore insuffisamment fondées sur les compétences, leur évaluation et leur certification ;
 - Le système des certifications doit être rénové autour des blocs de compétences pour favoriser les mobilités professionnelles et mieux articuler les compétences transversales nécessaires aux transformations de l'économie, avec les compétences « métier ».

Objectifs

Dépasser l'incantation de l'autonomie en mettant la personne au centre du système

Le développement des droits attachés à la personne pourrait conduire à une individualisation de la responsabilité de la sécurisation du parcours. Pour la CFDT, l'enjeu est plutôt de **rechercher l'émancipation des personnes en combinant un droit à l'initiative individuelle, qui se concrétise dans le CPF et le CIF, avec un ensemble coordonné de responsabilités collectives au service des besoins et du projet de l'individu.**

- **S'assurer de la transformation effective de l'offre des opérateurs dans le respect et dans l'ambition du cahier des charges du CEP** : une logique d'accompagnement non prescriptif tourné vers l'aide à la décision de la personne.
- **Maintenir les deux leviers du droit d'initiative de la personne : CPF pour la formation tout au long de la vie, CIF pour les reconversions plus lourdes.**
 - Définir les articulations lorsque le CPF est abondé de plusieurs centaines d'heures (via le CPA, le C3P, l'assurance chômage...).
- **Bâtir un plan d'aménagement des territoires en termes d'accès au Conseil en évolution professionnelle** : maillage territorial du CEP articulé avec le Service public régional de l'orientation (SPRO) et avec l'accompagnement global du CPA.
- **Refonder le bilan de compétences** par une plus grande personnalisation et une meilleure articulation avec le CEP.

- **Rendre le paysage et le système de la certification professionnelle lisible et compréhensible par tous, y compris les usagers.**
- **Faire du développement de la VAE pour l'accès à la certification un vecteur d'efficience de l'accompagnement des mobilités professionnelles** (facteur de reconnaissance, de remédiation et de réduction des coûts des parcours de formation).
- **Accompagner le changement du dialogue économique et social dans les entreprises (loi Rebsamen) pour atteindre l'objectif de l'accès de tous à la formation en 2020.**

Refonder les liens emploi-formation par l'approche compétences.

- **Créer un vrai continuum entre la formation initiale et la formation continue.**
 - Organiser la formation et la certification en blocs de compétences accessibles tout au long de la vie et développer la mixité des publics dans les mêmes formations : élèves, étudiants, apprentis, stagiaires de la formation continue.
 - Développer l'alternance sous différentes formes : apprentissage (cf. annexe), stages, périodes d'immersion en intégrant pleinement les périodes en entreprise dans la formation et dans l'évaluation des compétences.
 - Organiser les coopérations entre les acteurs de la formation initiale et de la formation continue et ceux du monde socio-économique : ciblage de l'offre de formation selon les besoins des branches et des territoires, définition des référentiels dans les commissions professionnelles consultatives (CPC), campus des métiers et des qualifications.
 - Créer un vrai service public de l'orientation tout au long de la vie en unifiant l'orientation scolaire et le service public régional de l'orientation.
- **Définir les compétences transférables/transversales de l'économie du 21^{ème} siècle** de manière partagée entre les différents acteurs (Europe, État, régions, partenaires sociaux).
- **Construire les blocs de compétences sur la base de ces référentiels**, en s'appuyant sur la méthodologie du socle CléA.
- **Repenser l'édifice des certifications** en combinant les blocs de compétences transversales aux blocs de compétences professionnelles des référentiels métiers.

Clarifier la gouvernance pour une meilleure efficience du système.

Différentes réformes successives ont conduit à installer trois niveaux de responsabilités sur la formation professionnelle : l'État, les Conseils régionaux et les partenaires sociaux. **L'enjeu n'est pas de retirer une compétence à tel ou tel mais de mieux les articuler et de clarifier le pilotage.**

- **Consolider la gouvernance quadripartite nationale et régionale en l'orientant vers un quadripartisme de projet** avec la visée d'une gouvernance plus dynamique (capitaliser sur les enseignements du plan 500 000 actions de formation pour les demandeurs d'emploi, « banc d'essai » de ce quadripartisme de projet).
- **Redéfinir qui pilote quoi :**
 - L'État : politiques de l'emploi, investissement social, politique de certification professionnelle ;
 - La Région : formation de demandeurs d'emploi, besoins des territoires, politiques d'insertion ;
 - Les partenaires sociaux : employabilité, stratégie des entreprises et des branches pour le développement des compétences.
- **Définir un schéma directeur des systèmes d'information emploi-formation** au service de la construction et du suivi du parcours des personnes.

Propositions et méthode

Pour la CFDT, il est indispensable de commencer par définir et partager des cibles et des priorités.

- **Pérenniser le plan de formation des demandeurs d'emploi** (1 million de formations chaque année) en précisant les objectifs qualitatifs afin d'ancrer plus fortement la formation dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

- **Développer la maîtrise du socle de compétences et de connaissances professionnelles :** avec CléA, diviser par 2 le nombre de salariés qui ne disposent d'aucune qualification.
- **Changer d'échelle sur la formation des salariés exposés aux transformations au numérique** (dont fracture numérique) : prévoir un plan d'investissement social d'ampleur sur cet axe.
- **Faire de la formation des salariés un axe stratégique de développement des TPE-PME :** faire en sorte qu'au moins un salarié sur deux bénéficie d'une action de formation chaque année.
- **Engager une réforme du système de certification professionnelle** sur la base du scénario 3 du rapport de la mission d'évaluation de la politique de certification professionnelle IGAS-IGAENR (publié en avril 2017).
- **Relancer une politique ambitieuse pour l'apprentissage** (voir annexe).
- **Conduire une campagne de mobilisation des entreprises et les outiller sur les enjeux de la « vague 2018 » des entretiens professionnels.**
- **Lancer une campagne de communication grand public** visant à l'appropriation des outils de la sécurisation des parcours professionnels (CEP, CPF, CPA...).

La CFDT est favorable à une concertation sociale qui permette de définir une meilleure articulation des compétences de chacun, au service des priorités partagées.

Au niveau national :

- Renforcer le rôle de pilotage et les moyens du Cnefop ;
- Regrouper le Copanef et le FPSPP ;
- Conclure entre l'État et les partenaires sociaux des conventions de cofinancement pluriannuelles (entre 3 et 5 ans).

Au niveau régional, franchir un palier important :

- Renforcer le rôle de pilotage par les Crefop ;
- Mettre en place une cellule quadripartite dans chaque bassin d'emploi sous autorité du Crefop ;
- Ne pas éluder la question des moyens et de l'opérationnalité de ce schéma.

Équiper les acteurs des outils utiles pour des diagnostics concertés :

- Au niveau des filières, éclairer les tendances prospectives avec l'appui de France Stratégie ;
- Au niveau des branches et sur un plan national : mutualiser les travaux des observatoires, promouvoir des méthodologies et des priorités communes (inciter à la production de données territorialisées) ;
- Au niveau régional : mettre les Observatoires régionaux emploi formation (Oref) au service d'une expertise concertée entre les acteurs, par une appropriation et une contextualisation dans les bassins d'emploi des travaux des filières et des branches, confrontés aux observations et travaux réalisés localement. En d'autres termes, mettre les Oref en appui technique à la décision.

Repenser le « métier » des OPCA autour d'une transformation de l'offre de services aux TPE et petites PME (créer un « CEP des entreprises »).

Développer l'apprentissage

Constats

Tous les acteurs s'accordent sur la volonté de développer l'apprentissage. C'est une modalité de formation efficace et qui donne de bons résultats d'insertion professionnelle : **7 apprentis sur 10 sont en emploi durable à la fin de leur formation.**

En mars 2017, la Dares recensait 414 000 apprentis. On constate une légère hausse de 9%, due notamment aux recrutements dans les entreprises de moins de 10 salariés (notamment grâce à l'aide « TPE jeunes apprentis » destinée aux TPE recrutant un apprenti mineur), ainsi qu'au secteur public où les recrutements ont augmenté de 22 %. La croissance de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur continue à s'accélérer de façon marquée.

Toutefois, l'apprentissage basé sur un contrat de travail, subit les aléas du marché de l'emploi et les objectifs politiques sont difficiles à atteindre.

L'apprentissage pour les niveaux 5 et 4 souffre d'une très mauvaise image auprès des familles. Les taux de rupture sont importants. Au niveau pédagogique, les liens sont trop faibles entre les situations de travail en entreprise et les périodes de formation en CFA.

Au niveau national et au niveau régional, on constate un déficit :

- De gouvernance, de coordination et de suivi d'indicateurs harmonisés sur ce dispositif ;
- De consultation et de concertation sur l'apprentissage dans les instances nationales et régionales ;
- De clarté des circuits de financement.

Objectifs et propositions

Orientation et accompagnement.

- Avec le Service public régional de l'orientation (SRPO) et le Service public de l'emploi (SPE), orienter et accompagner à la recherche de formation en CFA et notamment pour les niveaux 4 et 5 (par ex. avec une campagne vers les acteurs de l'orientation (CIO, professeurs principaux, en développant les DIMA¹).
- Action de communication-valorisation de l'apprentissage orientée notamment sur les niveaux 5 et 4.
- Accompagner à la recherche de contrats d'apprentissage (par les CFA avec une contrepartie financière notamment par une redéfinition des règles du quota et hors quota).

Développement apprentissage et offres.

- Inciter les branches à négocier sur l'apprentissage et à s'impliquer dans les travaux sur les cartes des formations avec les conseils régionaux.
- Faire des liens entre l'ensemble des aides versées aux entreprises et leurs engagements pour l'apprentissage.
- Organiser le recensement des offres.

Accompagnement de l'apprenti par plusieurs acteurs coordonnés, les aider et limiter les ruptures.

¹ Le DIMA (dispositif d'initiation aux métiers en alternance) est une formation en alternance pour des élèves d'au moins 15 ans, sous statut scolaire. Elle dur 1 an maximum partagée entre l'établissement de formation et des stages, pour faire découvrir aux élèves un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage, tout en leur permettant de poursuivre l'acquisition du socle commun. La formation peut être assurée dans un CFA ou dans un lycée professionnel.

- Solutionner les problèmes sociaux, matériels (type Garantie Jeunes).
- Accompagner la prise de fonction, évaluation et suivi en entreprise (maître d'apprentissage).
- Assurer le suivi de la formation en CFA en lien avec les situations professionnelles.
- Avec les Conseils régionaux, améliorer les aides pour les apprentis (transport, hébergement, restauration, aides sociales, mobilité européenne, passage du permis B...).

Qualité de la formation et de la certification.

- Renforcer les liens entre entreprise (valorisation de la fonction de maître d'apprentissage) et CFA pour renforcer la formation (pilotage CFA maître d'œuvre de la formation).
- Recentrer les formations de l'apprentissage vers des certifications professionnelles de qualité, fondées sur la logique de capitalisation de blocs de compétences et permettant les évolutions professionnelles et les mobilités interbranches et européennes.
- Recentrer les Services académiques de l'inspection de l'apprentissage (SAIA) sur le conseil pour le développement de l'ingénierie de l'alternance et identifier les bonnes pratiques en la matière.

Gouvernance et pilotage national et régional.

- Définir une politique pour l'apprentissage (par ex. privilégier l'accès à l'apprentissage aux niveaux 5 et 4).
- Accroître le dialogue social sur l'apprentissage et mettre en place un système harmonisé de pilotage du dispositif, notamment en renforçant les consultations et concertations dans les instances nationales et régionales (Cnefop et Coparef) et avec les branches.
- Renforcer la coordination pour donner plus de force et de cohérence au dispositif : définir et suivre des indicateurs concertés et homogènes.

Les jeunes vers l'autonomie et l'emploi

Les constats

Malgré un début de reprise économique, la situation des jeunes sur le marché du travail demeure préoccupante. Ce sont en effet 50% des jeunes actifs qui entrent sur le marché via un contrat court (CDD, intérim...), tandis que **24% sont au chômage (fin 2016)**. Plus grave, le taux de jeunes NEETs entre 15 et 24 ans n'a pas baissé depuis 2013 (17%). Enfin, le temps estimé pour trouver en emploi s'établit à 28 mois.

On observe toutefois quelques améliorations sur le plan du décrochage scolaire, le flux de jeunes sortants chaque année du système scolaire sans diplôme est passé de 150 000 jeunes par an en 2013 à moins de **100 000 jeunes** en 2016.

Enfin, on dénombre plus de 100 000 bénéficiaires de la Garantie Jeunes depuis 2013.

Objectifs et propositions

1. La formation et l'orientation

Il faut rendre lisibles et crédibles pour les jeunes et les familles, des parcours de formation qui conduisent plus efficacement à une autonomie des jeunes sur le marché de l'emploi. Des parcours qui s'appuient sur un continuum entre la formation initiale et la formation continue pour un droit effectif à la formation tout au long de la vie.

- **Développer la mise en contact des élèves avec le monde du travail** : stages, jeux de rôle, serious games, interventions de professionnels.
- **Développer l'éducation à l'orientation dès la 6^{ème}** avec notamment la découverte du portail national des droits ou de la boussole des droits et l'accompagnement de l'ouverture du CPA pour chaque jeune dès 16 ans.
- **Développer l'alternance** : accroître le nombre d'apprentis dans les lycées professionnels.
- **Faciliter l'entrée en apprentissage pour tous les candidats** à n'importe quel moment de l'année en sortant du rythme basée sur la rentrée scolaire.
- **Impliquer le Service public de l'emploi** en renforçant le lien avec l'entreprise et la médiation active des conseillers de Pôle Emploi et des missions locales.
- **Rénover les modalités de rémunération des apprentis** par la suppression du critère d'âge et rémunération basée sur un pourcentage des minimas conventionnels de branche et non plus sur le Smic.

Développer la mobilité en formation initiale (scolaire et professionnelle).

- **Un droit à une expérience immersive européenne d'au moins 3 mois au cours de leur parcours de formation** : stage, échange, expérience professionnelle pendant les vacances ou dans le cadre d'une formation en alternance, césure possible (de 3 mois à 1 an) à partir de la sortie du collège, obligation pour les universités de mettre en place les conditions d'une année de césure pour les étudiants.

2. L'accompagnement à l'insertion professionnelle, un droit pour tous les jeunes

La période qui suit la sortie de formation est souvent marquée par la précarité. La sortie de formation doit être mise à profit pour la maturation des choix, la connaissance du marché de l'emploi et de l'univers du travail. C'est pourquoi la CFDT revendique :

- Mettre en œuvre la généralisation de la Garantie Jeunes prévue par la loi Travail ;
- **Un droit universel pour tous les jeunes à un accompagnement à l'insertion professionnelle (mise en œuvre du PACEA en s'appuyant sur l'exemple du CEP) ;**
- **La combinaison d'une allocation et d'un accompagnement dans le cadre d'une contractualisation pour les publics prioritaires (développement de la Garantie Jeunes) ;**

- un abondement du CPF du salarié par l'entreprise qui conclut un contrat court avec un jeune de moins de 26 ans.

3. Les mobilités

La faculté d'être mobile est désormais considérée par tous comme un atout et les freins à la mobilité comme des obstacles à l'insertion dans l'emploi.

- **Création** d'un « Pack Mobilité » pour tous les jeunes de 16 à 30 ans qui acceptent une formation ou un emploi situé à plus de 30 kms de leur domicile et qui comprend :
 - **Une solution logement** : la création d'hébergement temporaire dans des résidences hôtelières à vocation sociale ; la création dans le logement social de petites surfaces (studio, T1) ; une information sur la garantie VISALE et les autres dispositifs « logement » et accompagnement à sa mise en œuvre ; la simplification des aides au logement ;
 - **Une solution transport** : un A/R gratuit par mois entre le lieu de résidence temporaire et le lieu de résidence permanente ; les informations sur les aides à la mobilité et au permis des collectivités de départ et d'accueil ;
 - **Un ensemble d'informations pratiques sur la ville d'accueil** : les adresses des points d'information susceptibles de renseigner et d'accompagner le jeune ; les aides ou facilités offertes par la ville et la région d'accueil pour les jeunes actifs.

Méthode

Depuis la formation initiale jusqu'à l'insertion dans l'emploi durable, il faut coordonner et articuler les actions et les politiques mises en œuvre par le monde de l'éducation, les acteurs de la formation professionnelle (régions, collectivités, partenaires sociaux) sous l'impulsion de l'Etat. Les partenaires sociaux doivent être mieux associés aux différents niveaux à cette ambition.

Le **Comité d'orientation des politiques jeunesse** pourra être un lieu pour impulser et concrétiser ces convergences en veillant à y associer les associations des élus de collectivités territoriales.

Annexe fiche « Jeunes »

1. Formation orientation

- Faire vivre le droit au CIF CDD pour les moins de 30 ans.
- Articulation du passeport d'Orientatation, de Formation et de Compétences, prévu par la loi du 5 mars 2014 mais pas encore mis en œuvre, avec passeports universitaires, Youth Pass dans Erasmus+, et surtout Europass.

2. Citoyenneté :

Le service civique : la CFDT est convaincue que le service civique participe à l'éveil des jeunes citoyens en offrant la possibilité de s'engager au service de l'intérêt général et qu'il participe à la construction d'un parcours d'insertion vers l'emploi et dans la construction de leur projet de vie.

- **Renforcer l'accompagnement des structures d'accueil** et développer une réelle démarche qualité généralisée.
- **Créer un dispositif de gouvernance territoriale** qui engage l'ensemble des acteurs mobilisés dans une démarche de qualité et d'évaluation afin de développer un suivi qualitatif de la mise en œuvre du service civique. Obligation d'évaluation pour obtenir un renouvellement d'agrément (tous les 3 ans).
- **Interdire le recrutement sur CV** afin d'assurer qu'il ne se fait pas sur compétences.
- **Faire des 24h en moyenne sur l'ensemble de la mission la règle plutôt que l'exception**, afin de distinguer clairement la durée légale du temps de travail.
- **Proposer des missions en binômes** pour favoriser la mixité sociale.

Parcours de citoyenneté : un des enjeux pour revivifier la démocratie sociale passe par la construction d'un véritable parcours citoyen. Qu'il s'agisse de l'éveil à la citoyenneté pour les plus jeunes, ou de la participation active à la vie citoyenne des individus, toutes ces actions confèrent à construire progressivement un parcours citoyen.

- **Faire découvrir les différentes formes d'engagement.**
 - o Garantir un parcours découverte des différentes formes d'engagement dès l'école (ateliers participatifs, visite de structure d'engagement, rencontres de personnes engagées...).
 - o À l'issue, faire ouvrir son compte d'engagement citoyen.
- **Parcours citoyenneté à construire dès l'école.**
 - o Parcours citoyenneté : permettre aux élèves, dans le cadre du parcours scolaire, de développer des projets bénévoles et d'être accompagnés dans leurs démarches.
 - o Statut des jeunes responsables d'une structure associative à formaliser pour donner plus de possibilités aux jeunes de s'auto-organiser.
- **Valoriser et reconnaître l'enjeu de s'engager, de s'impliquer, d'agir avec d'autres.**
 - o Valoriser le temps d'engagement en créditant ou en abondant en temps dans le compte citoyen (accès à des formations, accès à des Pass culture, accès à du temps d'accompagnement, rencontre VIP avec son maire ou avec des élus, accès à des temps privilégiés de découverte de son territoire (entreprises, écoles, formations, métiers, acteurs sociaux...)).

De la démocratie en entreprise

Constats

La Cfdt porte, depuis ses origines, une exigence de démocratisation de l'entreprise. Les résultats de l'enquête « Parlons travail » en 2017 montrent combien cette exigence est actuelle et répond à une attente forte des salariés : 73% des répondants à l'enquête ont déclaré vouloir être davantage associés aux décisions qui les concernent. Or, la gouvernance des entreprises ne fait pas l'objet d'un véritable partage. La voix des représentants des salariés est encore insuffisamment prise en compte en matière d'orientations stratégiques. Afin de **prendre en compte le travail réel des salariés** et leur rôle central dans la création de valeur, de **revenir à une entreprise d'abord considérée comme lieu de création collective**, un changement profond est nécessaire.

Objectifs

- Renforcer les formes de démocratie dans l'entreprise.
- Redonner au travail la place centrale qu'il doit occuper.

Propositions

- **Inventer une co-détermination « à la française »**, permettant d'articuler et d'organiser un réel dialogue entre instances de gouvernance et représentants des salariés (instances représentatives du personnel, représentants au Conseil d'administration, organisations syndicales). Les réformes récentes du cadre de la représentation collective et des modalités de négociation d'entreprise ont déjà largement permis de simplifier les règles du dialogue social en entreprise. Parmi ces évolutions majeures : la rationalisation des informations-consultations, des thèmes de négociation, l'instauration de la délégation unique du personnel élargie, la possibilité de négocier par accord majoritaire le nombre d'instances, l'instauration des accords majoritaires, sont déjà en vigueur. Le dialogue social est indéniablement un levier de progrès : de progrès social bien-sûr, mais aussi de performance économique et de respect de l'environnement. Le dialogue social est un investissement. Malheureusement, jugé souvent chronophage, formel et couteux, parfois inutile, il souffre encore trop souvent d'une vision comptable. Par ailleurs, bien que de récentes évolutions législatives aient, depuis quatre ans, permis une participation élargie des salariés (loi relative à la sécurisation de l'emploi de juin 2013 puis loi relative au dialogue social et à l'emploi d'août 2015), les administrateurs salariés sont encore peu nombreux dans les Conseils d'administration ou de surveillance. Afin de pouvoir peser sur le débat stratégique, ils devraient être plus nombreux. **Une nouvelle étape peut aujourd'hui être franchie pour une meilleure reconnaissance des enjeux du travail dans les instances décisionnelles de l'entreprise.** Les représentants des salariés doivent pouvoir mieux et davantage peser sur les choix stratégiques et participer à leur évaluation. Ils devraient également pouvoir prendre davantage de place dans la détermination des conditions de travail et d'emploi. Ces pouvoirs accrus des représentants du personnel dans les instances, ainsi que des organisations syndicales doivent être accompagnés de moyens renforcés, notamment en terme de recours aux expertises (économiques, conditions de travail, accompagnement à la négociation...).
- **Renforcer la représentation collective et la négociation interentreprises** pour notamment un réel partage de la valeur ajoutée, une meilleure équité de conditions de travail et de rémunération et assurer une meilleure représentation en matière de conditions de travail.
- **Faire de la RSE un objet de négociation collective.**
- **Faire de l'organisation du travail un objet de négociation collective.**

- **Utiliser un autre modèle d'évaluation de la santé de l'entreprise, de nouveaux outils** afin d'apprécier les résultats de l'entreprise sur la base de la valeur ajoutée et non des bénéfices ou du chiffre d'affaires.
- **Redéfinir l'objet social des entreprises, par :**
 - La création d'un nouveau statut comme la société à objet social étendu (SOSE) qui serait un **nouveau statut juridique de société qui reposerait sur l'inscription d'objectifs sociaux et/ou environnementaux** au titre de l'objet social ;
 - La définition de l'**objet social pour toutes les entreprises**, tel que prévu lors de la réforme du droit des obligations (réécriture de l'article 1833 du Code civil).
- **Revoir le statut et la rémunération des dirigeants.**
- **Repenser le statut de l'actionnaire** en liant le droit de vote à un engagement dans l'entreprise sur le moyen terme.

Méthode

Ces évolutions doivent faire l'objet d'une concertation avec l'ensemble des acteurs sociaux (selon les modalités de l'article L1 du code du Travail). Elles devront être articulées avec les travaux de refondation du code du Travail et la création du code de l'activité professionnelle.

Refondation du code du travail : renforcer le dialogue social au plus près des travailleurs

Constats

Actrice de la consolidation et du renouvellement de la démocratie, **la CFDT est convaincue qu'une revitalisation de la démocratie sociale passe par une définition renouvelée de l'articulation entre le domaine de la loi et le domaine du contrat.** Une marque de fabrique assumée, misant sur la capacité des acteurs à s'entendre pour trouver les meilleurs compromis, plutôt que de tout renvoyer à la loi.

L'intelligibilité du droit du travail est un enjeu majeur, tant pour les salariés que pour les employeurs, afin de leur permettre un **meilleur accès et une effectivité des droits renforcée**. Ces objectifs doivent être au cœur des travaux de refondation du code du Travail. L'idée que les salariés seraient responsables des difficultés économiques de la France, leurs droits un frein à la reprise est largement développée et brandie comme motif impérieux de cette refondation. Une idée fautive et dangereuse, relevant plus de l'idéologie que d'une demande des responsables d'entreprises eux-mêmes.

Objectifs

L'amélioration de **l'intelligibilité du droit** et son **accès pour tous** doivent guider les travaux de refondation du code du Travail.

Cette refondation doit également permettre de concilier des objectifs de **simplification**, d'**adaptation** du dialogue social d'un côté, et de maintien de la **protection** des salariés, et particulièrement des plus faibles, à tous les niveaux (et notamment au niveau de l'entreprise), de l'autre.

Une **régulation renouvelée** doit ainsi être réfléchie au niveau de l'Etat, de la négociation interprofessionnelle nationale, territoriale, de la branche et de l'entreprise.

Le renforcement du dialogue social d'entreprise nécessite un **renforcement des acteurs syndicaux locaux** avec l'orientation de moyens sur l'action syndicale de proximité.

Ces travaux doivent également permettre la construction d'un **code digital**.

Propositions

La CFDT propose une refondation du code du Travail **en code de l'activité**, afin notamment de mieux prendre en compte toutes les nouvelles formes d'activités.

Il s'agit assurément d'une réforme d'ampleur qui nécessitera du temps, au regard du volume et de la complexité des thèmes à aborder, de la nécessité d'un dialogue étroit et d'une implication forte des acteurs sociaux sur leur domaine d'expertise... sans compter sur les potentielles réformes ultérieures qui viendraient impacter inévitablement ce travail.

Cette réforme doit s'appuyer sur 3 piliers majeurs.

1. Un ordre public social législatif suffisamment précis pour garantir un cadre protecteur pour la négociation et un socle de droits supplétifs garantis dans la loi qui s'appliquera à défaut d'accord (la CFDT veillera à ce que le droit supplétif ne soit pas un minimum mais au contraire un socle conséquent, pour inciter à la négociation).
2. Un ordre public professionnel défini par la branche, ainsi qu'un socle de droits supplétifs défini dans la branche, dont le rôle est crucial, en particulier pour les petites entreprises où il n'existe pas de négociation d'entreprise.
3. Un droit conventionnel défini dans la branche ou l'entreprise par accord majoritaire sur les champs de négociation laissés ouverts par les niveaux supérieurs.

Dans ce cadre, il est essentiel que les travaux de refondation s'articulent avec les **travaux menés actuellement au sein des branches**. Le chantier de regroupement des branches professionnelles doit se poursuivre, ainsi que la définition dans chaque branche d'un « ordre public conventionnel ». En effet, ces travaux sont étroitement imbriqués, puisque les avancées de la refondation d'un côté et des négociations de branche de l'autre ont des incidences réciproques².

La CFDT propose une liste de **75 principes du droit du travail** afin qu'ils figurent en ouverture du nouveau code de l'activité, pour en éclairer la lecture. La CFDT partage toujours cette volonté de donner une valeur à la fois pédagogique et interprétative à ces principes, en les faisant figurer au frontispice du futur code de l'activité.

L'extension des champs de la négociation d'entreprise implique à la fois la **reconnaissance des acteurs locaux et le renforcement de leurs moyens**.

Les travaux actuellement en cours³ pour la **reconnaissance des compétences acquises par les militants syndicaux dans l'exercice de leurs mandats** doivent se poursuivre. L'objectif est de créer des certifications recensées à l'inventaire afin de favoriser notamment une démarche de valorisation des acquis de l'expérience. Ces travaux permettront de faciliter l'engagement syndical et de rapprocher la formation syndicale des « standards » de la formation professionnelle de qualité pour doter le dialogue social de proximité d'acteurs capables d'en relever les défis. Aujourd'hui, le constat est partagé, le développement du dialogue social dans les entreprises ne pourra se faire qu'appuyer sur des délégués du personnel formés et reconnus dans leur activité syndicale.

La CFDT porte un syndicalisme de services et d'adhérents. Si la représentativité des organisations syndicales est d'abord assise sur le vote des salariés aux élections professionnelles, le renforcement des moyens passe notamment par un encouragement à l'adhésion, via, par exemple, la mise en place du **chèque syndical**.

L'AGFPN (Association de Gestion du Fonds Paritaire National) qui permet un financement du dialogue social en toute transparence doit être renforcée :

- En intégrant le versement de nouvelles contributions existantes ;
- En simplifiant le dispositif de maintien de salaire pour formation syndicale ;
- En prenant mieux en compte le critère d'audience aux élections professionnelles dans la répartition des fonds aux organisations syndicales.

Méthode

La méthode proposée par la mission de préfiguration des travaux de la commission de la refondation du code du Travail répond en grande partie aux attentes de la CFDT.

- La mise en place d'une commission de refondation du code.
- Une articulation des travaux entre le HCDS, une Commission de refondation et un groupe technique chargé de la rédaction.
- La mise en place d'un **groupe miroir**, chargé de la relecture des travaux de la commission, en coordination avec le HCDS.
- La définition d'un calendrier de travail et d'une méthode permettant d'organiser, thème par thème, les travaux de réécriture (existants et nouveaux, tels que la RSE par exemple).

² Les branches sont tenues d'engager une négociation pour définir leur ordre public conventionnel (OPC). Elles ont jusqu'à début août 2018 pour le faire. Elles devront établir un rapport sur l'état de la négociation et le transmettre avant fin décembre 2018 à la Commission Nationale de la Négociation Collective (CNCC) et au Haut Comité au Dialogue Social (HCDS).

³ Sous la responsabilité de l'AFPA

Fiscalité des ménages

Constats

La fiscalité joue un rôle central dans la cohésion sociale. C'est elle qui donne à la puissance publique les moyens de mettre en œuvre des actions au service de la collectivité. Elle est aussi, notamment au travers de l'impôt progressif, un élément important de redistribution des revenus. Elle est enfin, un moyen d'orienter le choix des ménages et des entreprises en termes de consommation ou d'investissement.

La fiscalité française sur les ménages s'est complexifiée du fait de la multiplication de niches fiscales. Sa progressivité a diminué sous l'effet de la hausse des impôts indirects et de la réduction du barème de l'impôt sur le revenu. Le rendement des impôts sur le capital a été considérablement réduit par l'augmentation des seuils d'imposition et des abattements. La fiscalité locale, essentiellement la taxe d'habitation et les taxes foncières, repose, quant à elle, sur une assiette qui n'a pas été révisée depuis plusieurs décennies.

Ces dernières années, les mesures se sont multipliées. Alors même que certaines d'entre elles étaient justes dans leur principe, l'absence de projet d'ensemble et leur mise en œuvre explique, pour une bonne part, le recul du consentement à l'impôt.

Objectifs

La CFDT considère que **seule une réforme d'ensemble peut établir un système juste et lisible pour qu'il soit accepté**, avec :

- Une plus grande progressivité de l'ensemble de la fiscalité et pour tous les contribuables ;
- Un rééquilibrage de la fiscalité au profit des impôts progressifs et de la fiscalité environnementale, conjugué à une baisse de la fiscalité indirecte ou/et une suppression de certains autres impôts ;
- La réduction du nombre et de l'importance des niches fiscales en ne conservant à termes que celles qui sont réellement utiles d'un point de vue économique, social et environnemental, sur la base de priorités clairement établies ;
- La réforme de la plupart des grands impôts acquittés par les ménages : impôt sur le revenu, taxe d'habitation, taxes foncières, ISF, droits de succession...

Propositions

- **Supprimer, dans leur forme actuelle, la taxe d'habitation et les taxes foncières**

Il s'agit de deux impôts particulièrement injustes dont quarante années de tentatives infructueuses ont prouvé qu'ils étaient irréformables. Tous les gouvernements ont renoncé à appliquer les révisions des valeurs locatives qui servent d'assiette à ces taxes tant les évolutions de leur montant étaient importantes, à la baisse comme à la hausse. La compensation de cette suppression serait assurée par l'augmentation du rendement d'un impôt sur le revenu rénové et la création d'un nouvel impôt sur le capital. Les ressources fiscales des collectivités territoriales seraient établies par le partage de grands impôts nationaux comme dans d'autres grands pays européens.

- **Réformer l'impôt sur le revenu**

La CFDT se prononce pour une réforme en profondeur consistant, d'une part, en son individualisation et, d'autre part, à ce que tous les ménages le paient même de façon symbolique. Cette réforme passe par trois voies indissociables :

- La soumission à l'IR de tous les revenus ;
- La transformation du quotient enfants en allocation unique par enfant et la suppression du quotient conjugal ;
- La refonte du barème de l'impôt pour le rendre plus progressif.

- **Créer un impôt progressif sur le capital**, se substituant aux taxes foncières et à l'ISF. Son assiette serait constituée de la valeur vénale du patrimoine détenu établie sur une base déclarative. En lien avec cette création, se pose la question de l'évolution de la fiscalité sur les successions et donations. La CFDT dénonce notamment les mesures prises dans les années 2000 (augmentation des abattements et des seuils d'imposition) qui ont considérablement réduit le nombre de successions soumises à l'impôt.
- **Mettre en place des mécanismes de prélèvement simples et fiables**
La retenue à la source mise en place dans de nombreux pays d'Europe nous semble une modalité intéressante pour les contribuables, dès lors que la simplicité, la lisibilité, la confidentialité sont garanties. La CFDT souhaite l'amélioration du projet adopté par la loi de Finances.

Ces réformes sont indispensables à l'établissement d'une fiscalité plus juste. Elles sont également une condition nécessaire d'un plus grand consentement à l'impôt. Mais en la matière, ce n'est pas une condition suffisante.

Méthode

La fiscalité sert en premier lieu à établir les ressources des administrations publiques et financer leurs dépenses. Le consentement à l'impôt suppose que celles-ci apparaissent justifiées et qu'elles soient donc établies selon un **processus démocratique beaucoup plus transparent qu'il n'est, au niveau national comme au niveau local**. Cette question sera d'autant plus prégnante pour les finances locales que le montant et l'affectation des impôts locaux sera réformé.

Action publique

Constats

La France évolue dans un monde en pleine mutation générant instabilité politique et morale, doutes face au projet commun. L'action publique doit s'adapter pour répondre aux besoins nouveaux ou insuffisamment pris en compte sur l'ensemble du territoire. C'est la condition pour que l'attachement des français au service public perdure et que soit restauré le consentement à l'impôt. **L'action publique génère une forme de reconnaissance et de tranquillité d'existence** au service de l'activité privée ; c'est parce que certains se sentent exclus des bénéficiaires de l'action publique que la société française est si gravement fracturée. **Il est indispensable que l'aménagement territorial y remédie.**

Parallèlement, si les agents publics manifestent toujours un engagement fort au service de l'action publique, ils expriment aussi une crise du sens de leur action. Ils sont confrontés à l'absence de priorité, à des moyens mal adaptés, à des conditions de travail dégradées, à l'absence de dialogue social de proximité.

Objectifs et propositions

Objectif 1 : donner du sens à l'action publique, mettre en cohérence objectifs et moyens dans un pacte de loyauté.

La question des moyens, qui est importante, ne peut pas être la porte d'entrée de détermination de l'action publique. Pour cela, **il faut que les politiques publiques exposent clairement les objectifs visés et présentent les moyens pour les réaliser.** Ces objectifs et moyens doivent rester en cohérence pour **éviter la rupture de contrat avec les citoyens et les agents.**

Propositions

- Doter chaque ministère d'un projet porté par le sens et explicitant objectifs et moyens.
- Envisager, expliquer et opérer les restructurations de services, collectivités ou établissements selon les missions à réaliser et non plus uniquement sous l'angle budgétaire.
- Au niveau des agents, résoudre les distorsions entre les objectifs affichés et la prestation réalisable, par l'évolution des métiers, la formation, les moyens, le management des priorités, etc.

Objectif 2 : construire, évaluer et réviser l'action publique collectivement.

L'action publique relève de la responsabilité collective et de l'intérêt général et chacun (Etat, collectivités territoriales, organisations syndicales, associations, citoyens) doit contribuer à sa construction, à la définition des besoins et des moyens à mobiliser, à l'échelle nationale ou dans les territoires. **Tout le monde peut agir au service de l'intérêt général et doit être mis en capacité de pouvoir le faire.** Il importe donc que l'action publique soit reconnue légitime par tous. Cela demande donc de **construire la réponse avec ceux à qui elle est destinée et ceux chargés de sa mise en œuvre.**

Propositions

- Réaliser des diagnostics partagés de l'ensemble des besoins et de l'offre de service (publique, lucrative, associative, individuelle, etc.).
- Construire les réponses avec les agents et les citoyens (ex : loi numérique) ainsi que les critères d'évaluations.
- Accroître l'accès aux données publiques pour permettre aux citoyens de dresser eux-mêmes des éléments d'évaluation.
- Fournir aux usagers une communication pertinente et lisible, permettant aux acteurs publics de rendre compte et à l'usager de se rendre compte.
- Garantir l'effectivité de la mise en œuvre des décisions

Objectif 3 : proximité et personnalisation des services publics, accompagnement des usagers.

Le principe d'égalité est à la base du service public et du travail des agents. Cela implique de penser les services publics proches de tous avec un égal accès aux droits. Toutefois, égalité ne veut pas dire uniformité. Il importe de distinguer les besoins simples, primordiaux et immédiats, des besoins complexes et ponctuels. La proximité ne se résume pas qu'à la présence physique ; elle implique aussi **simplification et personnalisation**. Cela demande donc de perfectionner **les fonctions d'accueil, d'accompagnement, de personnalisation et de conseil, et de développer les démarches numériques qui sont globalement appréciées.**

Propositions

- Opérer des diagnostics partagés de la proximité des services publics et des besoins sur des échelles géographiques fines (ex : intercommunalités).
- Procéder à des états généraux nationaux et territoriaux de la proximité pour identifier les attentes, réfléchir aux pratiques professionnelles et à des réponses différenciées.
- Améliorer l'accompagnement d'un même usager entre opérateurs de service public par la pratique de « réseaux d'opérateurs » construits sur chaque territoire et garantir l'accès au droit (portail numérique des droits sociaux...).
- Accroître l'offre numérique et les maisons de services au public.
- Former les agents à la fonction d'accompagnement.

Objectif 4 : s'appuyer sur les agents comme leviers d'une nouvelle action publique.

Adaptabilité, continuité, égalité et neutralité sont les principes traditionnels du service public et configurent le statut de la Fonction publique. Mais avant tout, la Fonction publique, ce sont les fonctionnaires et les agents contractuels. Leur valeur réside, certes dans leur travail, mais aussi dans leur désir d'agir, leur déontologie, leur compétence, leur disponibilité... **La transformation de l'action publique ne peut se faire qu'avec eux, par le dialogue social et les espaces d'expressions. Pour exercer leur métier et répondre aux nouveaux besoins, ils doivent pouvoir s'appuyer sur un cadre d'objectifs et de moyens clair et cohérent.**

Propositions

- Accompagner les évolutions ou réorganisations d'un dialogue social national **et surtout local, notamment sur l'organisation du travail.**
- Mettre en place une GRH et un management plus dynamique pour accompagner le changement, répondre plus facilement aux désirs de mobilités des agents.
- Investir massivement dans la formation continue des agents.
- Travailler sur la reconnaissance des agents, la rémunération (rendez-vous salarial).
- Développer le 3^{ème} concours et la prise en compte des compétences dans les concours.

Sécurité :

aller ensemble vers une société de la tranquillité

Les questions de sécurité sont traditionnellement préemptées par une idéologie soit du « tout sécuritaire », soit au contraire du déni de besoin de sécurité. Il est fondamental de parler des questions de sécurité autrement et de refuser d'en faire le terrain de prédilection du populisme. La connaissance des réalités professionnelles des salariés nous en donne la pertinence.

Constats

La France fait face à une tension exacerbée sur les questions de sécurité liées :

- A des **territoires où la sécurité des biens et personnes semble moins bien assurée** ;
- À l'évolution de la société conduisant à des trafics nouveaux nécessitant une mutation de nos forces de sécurité (évolution des frontières, commerces de plateformes mondialisés...) ;
- **A des réformes antérieures ayant conduit à des diminutions fortes de personnels (police, douane, armée) en cours de correction** dans ces champs mais encore d'actualité en ce qui concerne les pompiers (dépendant des finances tendues des collectivités locales) ;
- **Aux menaces et aux actes terroristes** commis sur le territoire national, ayant conduit à une **forte mobilisation de nos forces de l'ordre** et de sécurité civile ;
- Aux engagements de projection hors du territoire national mobilisant fortement nos armées et leur soutien ;
- Enfin, à **un lien police/population bipolarisé entre méfiance et reconnaissance**.

Ces éléments conduisent à une sollicitation forte des personnels, allant jusqu'au risque d'épuisement, au renforcement de leurs prérogatives, aux glissements des missions, sans pour autant apaiser les craintes des citoyens.

Objectifs

Poser le cadre de la sécurité en France au travers d'une politique de l'urgence mais aussi du long terme pour retrouver une tranquillité citoyenne, y compris en reconnaissant le caractère pérenne de la menace. Les évolutions structurelles de ces menaces exigent des réponses adaptées s'appuyant sur une logique de prévention, ce qui n'exclut pas la nécessité de renforcer le cadre des interventions, des sanctions et de la réinsertion.

La France doit aussi s'impliquer dans la création d'un cadre de la sécurité au niveau Européen, porté également par cette ambition de paix et d'ouverture.

Propositions

Pour la CFDT, il s'agit de travailler avec les professionnels de la sécurité malmenés dans le contexte actuel, à l'amélioration des conditions de travail et **de toute urgence à la réorganisation de leur temps de travail et de repos**.

- Mieux encadrer et penser la **délégation des missions dans une logique de coopération et complémentarité**. Dans ce cadre, le secteur de la sécurité privée doit être fortement régulé (formation, accès aux cartes, organisation, contrôle...). Pour la CFDT, le port d'armes ne peut être confié aux forces de sécurité privées.
- Réaffirmer la **fonction régalienne de la sécurité, mission qui doit être assurée de manière équitable pour les personnes sur l'ensemble du territoire**. Une attention particulière doit être donnée aux territoires perçus comme en déshérence (certaines zones urbaines sensibles, certains territoires ruraux...).

- Améliorer le lien police/population par une exemplarité de nos forces de sécurité, mais aussi des exigences de respect et de responsabilité des populations.
- Construire la sécurité avec tous par la prévention et l'éducation. L'objectif de tranquillité publique doit être réaffirmé, au travers notamment de « police de proximité ou du quotidien » et de travail social revalorisé.
- S'engager collectivement vers une société résiliente post attentats : une société qui accepte l'évidence du risque, un langage de vérité mais ne se replie pas sur elle-même, affirme et défend ses valeurs, restant capable d'être ouverte et accueillante.

Méthode

- Impliquer nos forces de sécurité dans les réformes à venir.
- Rétablir la confiance dans l'État stratège et employeur par des engagements de long terme (effectifs, formation, locaux, ambitions...) et des chaînes hiérarchiques reconnues.
- Anticiper et mettre en œuvre, par le dialogue social, les évolutions à venir (Gestion prévisionnelle des compétences, Qualité de vie au travail, Organisation du travail...).
- Lancer des travaux police/gendarmerie/justice, portés, là aussi, par un dialogue social interministériel, pour redéfinir les missions, leurs frontières et les coopérations.
- Sensibiliser les citoyens aux questions de sécurité et augmenter notre résilience collective (éducation, langage de vérité ...).

Politique éducative

Constats

Une école qui reproduit les inégalités. Elle reproduit et contribue même à creuser les inégalités sociales et territoriales. 100 000 élèves sortent encore sans diplôme du système scolaire.

La formation initiale et les diplômes sont un enjeu majeur pour accéder à l'emploi. Chez les 15-29 ans sans qualification, le taux de chômage est proche de 40%. A l'inverse, plus le diplôme est élevé, plus l'accès à un emploi de qualité est facilité.

La « Refondation de l'école » a constitué une réorientation politique majeure, appuyée sur une large concertation et une loi d'orientation, en introduisant plusieurs dispositifs structurels et RH, doublés de moyens en programmation pluriannuelle et d'une méthode de suivi et d'évaluation indépendante (comités de suivi, CNESCO).

Objectifs

Pour la CFDT, il est crucial d'inscrire la politique éducative dans la continuité des orientations issues de la concertation de 2012.

Faire réussir tous les élèves et réduire les inégalités qui minent le système éducatif. Ne nous y trompons pas, les écarts de réussite nuisent à tous les élèves et pas seulement à ceux qui échouent. L'école doit prendre à bras le corps la question de la réduction des inégalités sociales et celle du décrochage.

Construire l'école républicaine du XXIème siècle. Pour répondre aux défis de la crise démocratique, de la mixité sociale et des transitions écologiques et numériques, la France doit mener une politique éducative ambitieuse et innovante, à rebours d'un modèle nostalgique et élitiste encore trop valorisé.

Investir dans la qualité de l'offre éducative sur l'ensemble du territoire, par la formation initiale et continue des personnels, un lien renforcé avec la recherche en éducation, une autonomie accrue et un accompagnement renforcée des équipes éducatives.

Propositions

L'application de la loi de refondation doit être pérennisée et poursuivie. Ce projet de refondation de l'école ne peut avoir de sens que s'il est mené jusqu'au bout, sans renoncement et encore moins de retours en arrière. Cette politique doit s'inscrire dans le temps long pour aboutir.

1. **Le dispositif « plus de maîtres que de classes » doit être maintenu** pour lutter contre les inégalités dans les zones d'éducation prioritaire. Ce dispositif nouveau, expérimenté à la rentrée 2013 puis généralisé et qui fait l'objet d'un comité de suivi national, permet de changer la pédagogie et de s'adapter à chaque élève, quelles que soient ses difficultés. Pour que cette mesure porte ses effets (en termes de conditions d'apprentissage, de climat scolaire et à terme de performance scolaire des enfants), il faut la pérenniser.
2. **La réforme des rythmes scolaires est un dispositif essentiel pour la réussite des plus défavorisés,** parce qu'il permet la déconcentration du travail scolaire. Mais elle est restée en partie au milieu du gué : la réflexion sur le temps scolaire n'a pas été étendue à l'année scolaire, ni à la différenciation par âge et l'accueil périscolaire reste parfois difficile à appliquer pour les petites communes et les villes les plus pauvres.

3. **La réforme du collège doit être poursuivie pour être correctement évaluée**, même si elle a soulevé des difficultés, notamment par son application simultanée sur les 4 niveaux et à cause d'une conduite du changement souvent défailante. **La CFDT reste très attachée à la philosophie de cette réforme**, qui vise à accroître l'autonomie des équipes pédagogique et à construire une offre éducative plus égalitaire.

L'école doit s'inscrire dans un processus de formation tout au long de la vie. C'est une condition du nouveau modèle de développement que nous voulons, qui soit inclusif et qui permettent une montée générale des compétences. Pour cela, la réussite de la transition entre l'école et la vie professionnelle doit être un objectif appuyé de la politique d'investissements publics.

1. **L'orientation et l'accompagnement dans le parcours scolaire et vers l'emploi** constituent un ensemble clé pour favoriser une insertion professionnelle réussie, de même qu'une organisation plus modulaire et plus curriculaire des enseignements.
2. Il convient dans ce sens de **développer et promouvoir l'alternance**, la valoriser dans tous les secteurs et garantir aux apprentis un environnement favorable : logement, santé, protection sociale, aide financière, statut...

Une politique éducative ambitieuse ne peut réussir sans une politique de reconnaissance et d'accompagnement des personnels qui la mettent en œuvre.

1. **Le rétablissement d'une véritable formation initiale, notamment dans le cadre des ESPE (École supérieure du professorat et de l'éducation)**, composantes des universités, a été une étape importante. Mais il est nécessaire aussi, dans ce cadre, d'investir dans une formation continue en lien avec la recherche. Enseigner est en effet un métier qui se perfectionne tout au long de la vie professionnelle : c'est bien en diversifiant et en facilitant la mutualisation des pratiques pédagogiques qu'on permet la réussite de tous les élèves.
2. **L'expertise des équipes et leur autonomie doivent être reconnues** en renforçant un dialogue social de qualité à tous les niveaux de l'institution.
3. **Enfin, l'investissement des agents doit être reconnu financièrement** : le protocole PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations) est à ce titre un cadre de revalorisation qui doit être pérennisé. Mais une action doit être entreprise pour assurer l'attractivité de tous les métiers sur l'ensemble du territoire.

Méthode

S'appuyer sur les évaluations de la politique éducative doit être une priorité. Chaque réforme doit se voir donner du temps avant d'être évaluée et réaménagée, à échéances régulières et par des organismes indépendants (c'est notamment le rôle des comités de suivi, du CNESCO et des commissions parlementaires dont les derniers rapports n'ont pas tous été rendus publics).

Le dialogue social est fondamental à la bonne préparation et à l'application des réformes, ainsi qu'aux éventuels réajustements. Le dialogue social avec les personnels et en particulier le dialogue social local, doit être considéré comme un levier du changement et pas un obstacle.

La politique éducative ne peut se construire que dans la longue durée. Il faut impérativement éviter les allers-retours politiques incohérents.

Logement

Constats

En France, la crise du logement s'est hissée au 1^{er} rang des préoccupations des ménages et plusieurs données en témoignent :

- 100 000 à 250 000 personnes sans domicile ;
- 9 millions de mal logés selon l'INSEE ;
- 10 millions de personnes en situation de fragilité de logement.

Cette crise a des répercussions sur le marché de l'emploi. Selon une étude du Credoc, 500 000 personnes en recherche d'emploi auraient renoncé à un emploi parce que cela les aurait contraints à accroître leur dépense de logement.

1^{er} objectif

Pour une meilleure gouvernance des politiques de logement.

Les politiques de l'habitat sont souvent décidées à partir de politiques nationales qui ne correspondent qu'imparfaitement aux besoins des territoires. La CFDT revendique de véritables politiques régionales et locales de l'habitat permettant aux différentes parties prenantes de participer à la délibération, en fonction des besoins propres aux territoires.

Propositions

Évaluer les besoins de construction de logements pour les territoires.

Utiliser dans les territoires les outils qui permettent de mieux connaître les besoins territoriaux afin de planifier la construction et l'aménagement. A cette fin, les instances de concertation et de dialogue social, en particulier les Ceser et les Comités régionaux de l'habitat et de l'hébergement (CRHH), doivent être renforcées.

Dynamiser la rénovation thermique du parc social et du parc privé.

Rénover les logements, les centre-bourgs, les quartiers populaires est indispensable pour construire la ville durable, soutenir l'emploi et agir sur le pouvoir d'achat des salariés.

L'objectif est de rénover 500 000 logements par an pour lutter contre la précarité énergétique de manière à éviter les « passoires thermiques ».

Renforcer les opérations de Solidarité et Renouvellement Urbain.

Le nouveau programme de rénovation urbaine doit être mené à son terme et étendu aux villes populaires et les centres-bourgs dont le bâti est dégradé. Afin de compléter le financement, le produit des amendes versées par les communes qui ne respectent pas la loi SRU (Solidarité Renouvellement Urbain) pourrait être affecté à un fond dédié exclusivement au financement d'opérations de rénovation de logement social dans les quartiers populaires.

Introduire plus de transparence dans l'attribution de logements sociaux.

Afin de redonner confiance dans un système trop souvent perçu comme peu lisible et peu efficace, le dispositif d'attribution des logements sociaux doit garantir la transparence des attributions locatives. Une telle évolution est nécessaire pour assurer la solidarité nationale.

Un plan « Marshall » pour le logement en Outre-Mer.

Les territoires ultramarins sont des régions où les besoins de logements demeurent considérables. La mobilisation du foncier et son aménagement sont un enjeu crucial. Un plan « Marshall » est donc nécessaire pour faire face aux besoins de financement.

2^{ème} objectif

Sécuriser les parcours résidentiels.

La CFDT travaille à la sécurisation de parcours de vie des salariés. Elle a porté et obtenue la création de produits permettant de faciliter l'insertion des actifs dans le logement en cas d'absence de cautions personnelles. Il est maintenant indispensable de travailler rapidement sur les nouveaux besoins des salariés qui, à un moment de leur vie, peut être confrontés à des difficultés liées au logement.

Développer une offre d'accompagnement dans les projets « logement ».

La CFDT propose la création d'une structure d'accompagnement des projets liés au logement. Cette structure réunirait, sur un territoire, les acteurs concernés par la recherche de logement, la construction d'un projet de mobilité géographique.

Sécuriser l'accès et le maintien des salariés précaires et les jeunes dans le logement locatif privé par le développement du dispositif Visale. Garantir à chaque personne sans abri un hébergement.

Il faut mettre fin à la gestion saisonnière de l'urgence en créant des places suffisantes d'hébergement dans les zones tendues, poursuivre le plan d'humanisation des centres d'hébergement pour un accueil digne des sans-abris.

Egalité - Mixité

Constats

Les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent et s'observent dans tous les domaines de la vie, de l'éducation à l'emploi en passant par la vie politique ou associative. En matière d'éducation, les écarts persistent dans les « choix » de filières. Les femmes demeurent largement défavorisées sur le marché du travail : elles sont surreprésentées dans les professions incarnant les « *vertus dites féminines* » (aides à domicile, secrétaires, aides-soignant.es agents d'entretien..) des métiers souvent peu valorisés. Par ailleurs, 78% des emplois à temps partiel, souvent subit, sont occupés par des femmes. Les femmes salariées sont aussi plus nombreuses que les hommes à occuper des CDD. A poste et expérience équivalents les femmes touchent 12,8% de moins que les hommes et plus l'on s'élève dans la hiérarchie de salaire plus les écarts sont grands. L'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique est de 12%.

Tous ces éléments cumulés au long de la vie des femmes font qu'elles partent en moyenne à la retraite un an plus tard que les hommes, avec des droits inférieurs.

Alors que le taux d'accidents du travail des hommes diminue depuis 15 ans, il augmente de 28% pour les femmes. Entre 2001 et 2015 le nombre de maladies professionnelles a augmenté de 155% pour les femmes (80% pour les hommes).

Si l'introduction de l'interdiction des agissements sexistes dans le code du Travail est une avancée dans la lutte contre le sexisme ordinaire, en matière de violence au travail et de harcèlement, il existe encore un véritable déni culturel alors que 20% des femmes actives ont fait face à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle et qu'on estime que 5% des agressions sexuelles sont commises sur le lieu de travail.

Au sein des entreprises, on ne raisonne pas « parentalité » mais « maternité », laquelle est vue comme un risque et un poids, ce qui engendre une grande part des inégalités professionnelles.

Désormais, 91% des grandes entreprises sont couvertes par un accord en faveur de l'égalité professionnelle, mais seulement 35% des entreprises de 50 à 299 salariés.

L'actualité de ces dernières années a montré que le droit à l'IVG reste fragile en Europe.

Objectifs

- Inscrire le droit à l'avortement dans la charte européenne des droits fondamentaux.
- Améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des femmes et des hommes pour un égal accès aux emplois et aux responsabilités.
- Renforcer la politique de mixité des métiers. Revaloriser les métiers majoritairement occupés par des femmes.
- Rendre effective la prise en compte de l'égalité professionnelle dans toutes les négociations de toutes les entreprises.
- Supprimer les inégalités salariales.
- Développer les dispositifs d'articulation des temps et de partage de la parentalité.
- Améliorer la prise en compte de la santé au travail des femmes en lien avec l'amélioration des conditions de travail ayant pour effet de favoriser la mixité des emplois.

Propositions

- **Faire appliquer l'ensemble des dispositifs existants pour passer de l'égalité en droit à l'égalité réelle.**
- **Mettre en place une politique volontariste pour lutter contre les stéréotypes de genre et le sexisme** par la sensibilisation et/ou la formation de tous les acteurs concernés et plus largement des citoyennes.
- **Faire évoluer le congé parental** vers un congé plus court, **mieux rémunéré** et partagé également entre les deux parents.
- **Allonger le congé paternité**, revoir son financement pour le rendre attractif, voire obligatoire.
- Poursuivre la politique d'objectifs chiffrés en matière de mixité des métiers.
- Revaloriser les métiers majoritairement occupés par des femmes en termes de temps de travail, organisation du travail, pénibilité...
- Mesurer les impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes à chaque nouvelle disposition législative.
- Décliner la démarche intégrée dans l'ensemble des politiques publiques, articulant un traitement spécifique de la préoccupation de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'examen systématique de l'opportunité de mesures spécifiques à l'intérieur de chaque domaine.
- Répondre au besoin de places d'accueil des jeunes enfants accessibles à tous : multiplication du nombre de places, diversification des modes d'accueil, souplesse des horaires, financement.

Mixité et parité - L'accès des femmes aux responsabilités

Constats

Les femmes représentent 48% des conseillers municipaux des villes de plus de 1 000 habitant.es. Depuis mars 2015, la moitié des conseillers départementaux sont des femmes. Au niveau régional, on compte 47,8 % de femmes conseillères depuis 2015. Mais seuls 16 % des maires sont des femmes, les femmes ne sont que dix à la tête des départements. Les femmes présidentes de région sont passées de deux pour 26 régions en 2010, à trois pour 13 régions en 2015. On ne compte encore que 27 % de femmes à l'Assemblée, 25 % au Sénat.

Si la part des femmes syndiquées tend à se rapprocher de celle de leur présence sur le marché du travail, leur place en tant que responsables syndicales demeure en retrait. La mise en place de la mixité proportionnelle aux élections professionnelles depuis le 1^{er} janvier 2017 est de nature à faire évoluer la mixité des responsabilités au sein des organisations syndicales.

Objectifs / Propositions

- Garantir la parité à tous les échelons électoraux.
- Garantir la parité dans les Conseils d'Administration.
- Garantir l'accès des femmes aux responsabilités dans la Fonction publique.
- Suivre la mise en place de la mixité proportionnelle aux élections professionnelles pour mesurer les effets réels sur la féminisation des IRP.

Agents de la Fonction publique

Constats

L'exécution du service public repose sur le travail des fonctionnaires et contractuels. En conséquence, la qualité du service public dépend de la clarté des objectifs attendus, des moyens que les agents ont pour faire leur métier, de leur motivation et de la qualité de vie au travail. Le statut de la Fonction publique, quant à lui, par les obligations faites aux fonctionnaires et contractuels, permet d'assurer la neutralité et l'impartialité des services publics ainsi que leur présence sur le territoire. En effet, **la Fonction publique est le levier de l'action publique au service de la cohésion sociale, aujourd'hui fortement ébranlée.** C'est à travers la Fonction publique, ses fonctionnaires et contractuels qu'il est possible de répondre aux enjeux de proximité et d'accompagnement.

Dans le même temps, la Fonction publique est en proie à une double crise. La première est celle **d'une crise de légitimité** : dans une période de dépenses publiques contraintes, la « masse salariale » de la Fonction publique est fortement contestée. Or, selon France Stratégie, **la France a des dépenses de fonctionnements, englobant les rémunérations directes, inférieures à une moyenne de voisins européens ayant un niveau de vie et un niveau de dépenses publiques équivalents** (Allemagne, Royaume-Uni, Suède, Autriche, etc.). La deuxième crise est celle du **sens du travail des agents et de la reconnaissance qu'ils en obtiennent.** Ils veulent pouvoir faire leur travail et rendre le service qui est attendu par les usagers. Pour cela, **fonctionnaires et contractuels demandent à avoir les moyens de remplir les objectifs qui leur sont demandés.**

Objectifs

- **Donner aux fonctionnaires et contractuels une vision claire des objectifs de service public qui sont à réaliser et les moyens d'y répondre** : adéquation des objectifs visés aux moyens à engager (en quantité, en qualité et en innovation).
- **Associer les agents via le dialogue social** : organiser le travail selon les objectifs et les moyens, œuvrer pour la qualité des conditions de travail des agents.
- **Reconnaître le travail des agents pour accroître leur motivation** : rémunération, perspectives de carrière, possibilités de parcours diversifiés, etc.

Propositions

- **Dialogue social**
 - Continuer le travail de dialogue social avec les organisations syndicales dans l'organisation des élections professionnelles de décembre 2018.
 - Reprendre les travaux de bilan de la loi de 2010 sur la modernisation du dialogue social dans la Fonction publique : composition, les compétences et l'articulation des instances (CCFP, CSFP, CT, CHSCT, CAP et CCP).
 - Ouvrir une négociation sur l'agenda social dans la Fonction publique.
- **Emplois et missions**
 - Réaffirmation des missions : identification claire des objectifs et des moyens correspondants pour les remplir.
 - Prise en compte des impacts sur l'organisation du travail des réorganisations de services (élargissement des horaires, meilleure accessibilité, etc.) notamment par le dialogue social national et local (accord cadre et déclinaison locale).
- **Rémunérations et carrières**
 - Tenue, avant l'été, d'un rendez-vous salarial afin de poursuivre la revalorisation de la valeur du point d'indice.

- Négociations salariales selon la méthode actée par les accords de 2008 et reprise dans PPCR : négociations triennales et revoiture annuelle.
- Reprise du travail sur le supplément familial de traitement.
- Rendre attractifs les métiers de la Fonction publique par la revalorisation des rémunérations, ainsi de même pour certaines sujétions (ex. : indemnité de résidence).
- Agir sur les écarts de fait entre les femmes et les hommes concernant la rémunération.
- **Parcours professionnels**
 - Diversifier les recrutements en prenant en compte davantage les compétences au sein des concours et en développant la part du 3^{ème} concours.
 - Identifier et agir sur les facteurs discriminants dans les déroulements de carrière et les mobilités (accès à l'information, blocages liés à la part trop importante de la rémunération indemnitaire, enrichir le CPA du CET notamment pour en assurer la portabilité...).
 - Ouverture d'une nouvelle négociation (à l'image de l'accord Sauvadet) sur les conditions de titularisation des contractuels et de leurs conditions d'emploi.
- **Travail**
 - Établir un bilan du télétravail et généralisation de celui-ci sur la base d'accords négociés.
 - Agir sur les conditions de travail et la qualité de vie au travail (reprenre le projet d'accord-cadre), notamment pour prévenir les situations de pénibilité.
 - Étendre aux fonctionnaires le bénéfice du C3P et notamment ceux qui ne bénéficient pas de la catégorie « active ».
 - Tenir compte de l'impact du numérique dans l'organisation du travail.
- **Protection sociale**
 - Ouverture d'une négociation sur la participation des employeurs à la protection sociale complémentaire des fonctionnaires et contractuels, en santé et en prévoyance.
- **Action sociale**
 - Ouverture d'une négociation afin de réorganiser la gouvernance et le financement de l'action sociale au bénéfice des agents publics.

Outre-Mer

Constats

L'Outre-Mer souffre d'un **modèle économique essentiellement basé sur les importations**, issues en majorité de la métropole. L'économie de rente qui en découle freine les initiatives de développement endogène. Il en résulte des économies administrées laissant de côté une grande partie de la population et une situation de l'emploi catastrophique, en particulier chez les jeunes. C'est à partir de ce constat que la CFDT propose une série de mesures, non-exhaustives, à-même de réduire les disparités avec la métropole et d'initier une économie réelle créatrice d'emplois.

Propositions

- **Vie chère**
 - Il y a **nécessité à conditionner les aides** (défiscalisation, exonérations) à des résultats créateurs d'emploi et à la réinjection des bénéfices sur les territoires concernés.
 - **La déductibilité de l'octroi de mer à l'entrée sur le territoire** est à même d'atténuer son effet inflationniste.
 - **Les mesures de défiscalisation doivent être évaluées** afin de se doter d'un véritable outil de pilotage fiscal des territoires concernés.

- **Développement économique**
 - **L'aide au développement des activités propres à l'Outre-Mer** doit être renforcée (exploitation des océans, recherche appliquée, biodiversité...).
 - **La formation des jeunes en situation d'échec** nécessite un plan d'actions en conséquence en prenant en référence le modèle du service militaire adapté.
 - **Le développement de l'emploi** passe par l'amélioration des dispositifs d'aide à l'investissement dans le secteur du logement.
 - Au regard de la situation guyanaise, **le pacte État/Guyane doit se concrétiser au plus vite** en associant tous les acteurs pour assurer sa mise en œuvre.

- **Situation de Mayotte**
 - **Le développement du contrôle de légalité est indispensable** au vu de la situation financière des collectivités.
 - **L'alignement des régimes de retraites, publics comme privés, sur ceux de la Métropole** afin de réduire les sureffectifs dans les entreprises et dans les collectivités, constitue une nécessité incontournable pour le développement de Mayotte. En parallèle, l'alignement de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) sur la Métropole complètera ce dispositif.
 - **La situation de Mayotte dans le secteur de la santé, passe par la construction d'un 2^{ème} hôpital à la périphérie de Mamoudzou.** Au-delà, il faut réinvestir massivement les questions de santé publique (accès à l'eau, vaccination, mobilisation de professionnels...). L'attractivité de Mayotte ne passe pas par des mesures catégorielles financières, mais par un **dispositif de sécurisation du territoire allié à une politique d'action efficace sur les migrations** par une politique cohérente à destination des Comores.

- **Sortie de l'accord de Nouméa**
 - **Il y a urgence à prendre toutes les mesures ad-hoc afin d'apaiser le débat sur l'avenir institutionnel.** En tant que signataire, l'État doit prendre ses responsabilités, notamment en apportant son analyse de l'avenir économique de la Nouvelle-Calédonie, en particulier sur la filière nickel.
 - **Les corps intermédiaires doivent être sollicités pour l'analyse de l'accord et être associés aux échanges en parallèle du comité des signataires.** Cette association constituerait un élément d'apaisement de la population calédonienne.

C3P : une évolution sociale majeure

Constats

Le C3P permet de compenser les inégalités qui existent dans le monde du travail. Il reconnaît que certains travaux, certaines expositions affectent l'espérance de vie en bonne santé des salariés qui les subissent. Avant sa mise en place, les contreparties ne pouvaient prendre que la forme de primes, de départs en retraite en cas d'inaptitude ou d'une reconnaissance de l'incapacité au travail. Dans certains secteurs, la pénibilité a même pu se traduire par des régimes spéciaux de retraites. Le C3P est donc une mesure de justice sociale qui prend en compte les parcours individuels.

Il permet de dépasser le principe de réparation qui prévaut dans le domaine de la santé au travail. La possibilité d'utiliser ses points pour partir en formation et se reconvertir ou pour faire du temps partiel sont des innovations sociales majeures. Ces dernières rompent avec l'idée que la seule contrepartie à l'usure au travail ne peut se traiter que par un départ en retraite anticipé.

Par contre, le C3P reste le résultat d'arbitrages scientifiques, économiques et sociaux qui peuvent toujours faire débat, comme exemple le nombre de facteurs ou les seuils d'expositions retenus. Tout le système de reconnaissance des maladies professionnelles repose sur ces compromis qui ne sont pas le fait du C3P. Ces questions sont d'autant plus sensibles lorsque l'on développe des dispositifs individuels.

Enfin, l'approche qui se heurte au principe juridictionnel de l'obligation de résultat de l'employeur dans le domaine de la santé au travail. Et surtout, il est un dispositif non assumé politiquement qui s'est traduit par cinq rapports, de plusieurs reports et d'interminables tergiversations.

Objectif

Faire vivre le C3P

L'abrogation du C3P serait un message très négatif pour les salariés qui en bénéficient, d'autant plus que ceux-ci sont souvent les salariés les plus faiblement qualifiés, les moins bien rémunérés et sans beaucoup de perspectives d'évolution.

Le report du C3P n'est pas plus acceptable. Sa mise en place chaotique peut s'expliquer par plusieurs raisons par les caricatures véhiculées par les opposants. En réalité, les branches patronales qui ont fait homologuer leur référentiel pour leur secteur professionnel font la démonstration que cela est réalisable et que le produit livré est accessible pour toute les entreprises, quelle que soit leur taille. 13 référentiels et 3 accords de branches étendus ont été réalisés. D'autres sont en cours de finalisation.

La suppression du niveau interprofessionnel serait aussi une erreur. Renvoyer le dossier aux branches, n'est pas une bonne approche, sauf si l'objectif est de leur confier les missions d'accompagnement et de simplification. À contrario, elles ont refusé de jouer ce rôle jusqu'à maintenant, considérant qu'engager ce travail revenait à reconnaître le C3P. Renvoyer aux branches la responsabilité de mettre en place et de financer des dispositifs spécifiques en supprimant la solidarité interprofessionnelle, exclurait les salariés des secteurs économiques et/ou socialement les moins performants. Cela reposerait la question des régimes spéciaux de retraite pour les plus riches.

Enfin, la médicalisation du dispositif est une impasse. Lier le droit à bénéficier d'une contrepartie à l'usure due à des métiers pénibles, à un contrôle et un avis médical, reviendrait à considérer que la seule contrepartie est la réparation. L'acquis du C3P, c'est la reconnaissance de la prévention du C3P et la possibilité qui est offerte aux salariés concernés d'être acteurs de leur parcours professionnel.

Propositions

Cinq pistes à explorer pour faire vivre le C3P

Il est illusoire de rechercher un consensus en modifiant les paramètres existants (critères et seuil). Par contre, on peut réintroduire le sujet dans un dispositif plus global de la santé au travail en privilégiant l'approche prévention.

- **Le mot « pénibilité »** a concentré autour de lui tellement d'attentes et de rejets, qu'il ne peut être utilisé de façon sereine. Il est certainement préférable de parler de facteurs de risques d'usure prématuré au travail par exemple.
- **La mise en place d'un pilotage politique du dispositif** par une commission dédiée du COCT permettrait un dialogue tripartite (OS/OP/État) et favoriserait le recours à une expertise scientifique et la gestion sur le long terme. Le COCT offre aussi l'intérêt de garantir une approche interprofessionnelle du dispositif.
- **L'évolution du financement des maladies professionnelles, en le rapprochant de celui de la pénibilité, sans toucher au financement des accidents du travail.** Il sera nécessaire de poser à terme la question de la gestion du C3P par la Cnav. La branche ATMP finance le risque par une tarification des entreprises qui s'appuie sur des données de coût de sinistralité. Cette tarification ne tient pas compte des périodes d'expositions pour les maladies à effet différé. Elle a évolué pour la rendre plus incitative à la prévention avec la mise en place de bonus et malus et en diminuant le seuil de tarification individuel de 250 à 150 salariés. Elle n'intègre pas les facteurs et niveaux d'expositions.
De plus, dans l'évolution du financement, le système des tarifications MP est fortement mutualisé et fait supporter aux entreprises « responsables » une faible part du coût des maladies professionnelles. Une maladie professionnelle est actuellement considérée comme étant contractée au service du dernier employeur chez lequel la victime a été salariée. Un tel chantier permettrait aussi de rénover le système complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles pour mieux instruire des pathologies non inscrites aux tableaux.
- **La responsabilisation de la branche professionnelle, un acteur responsable de la prévention.** Le PST3 veut faire de la prévention primaire l'axe majeur des politiques de santé au travail. Réussir cette mutation culturelle nécessite d'accompagner les entreprises, surtout les PME et TPE. Il s'agit aussi d'un enjeu de santé publique et d'éducation. Dans une période où est engagée une refonte du nombre des branches et où chacune d'entre elle doit constituer un ordre publique de branche, il existe une opportunité pour engager ce travail.
- **Le principe de la responsabilité de l'entreprise.** L'obligation de sécurité et de résultat qui prévaut aujourd'hui, la définition de la faute inexcusable, bloquent l'évolution vers la réparation intégrale, sont peu incitatives à la prévention et sont aussi un frein pour innover socialement. A termes, la responsabilité de l'entreprise pourrait reposer sur l'obligation de prévention et du principe de précaution.

Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi

Constats

Les causes de la désinsertion professionnelle liée à la santé sont multiples. Elles sont dues à l'usure professionnelle, à la maladie professionnelle ou pas, aux accidents du travail, au handicap, aux maladies chroniques évolutives ou encore au vieillissement des salariés.

Le retour à l'emploi est plus compliqué pour les salariés licenciés pour raison de santé que pour d'autres, 95% des inaptitudes se terminent par un licenciement. Le rapport Issindou de 2015 précise que 49,9% des chômeurs de longue durée ont été licenciés pour inaptitude contre 43,2% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Les personnes reconnues handicapées ont trois fois moins de chances d'être en emploi que les personnes non handicapées, et deux fois plus de risque d'être au chômage.

Selon que l'on soit travailleur handicapé, victime d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'un accident de la vie privée, la prise en charge et l'offre de services peut être différente. Cela a pour conséquences de rendre peu lisibles les droits et la coordination des acteurs, à la fois pour les salariés et les entreprises.

Objectifs

Partant de ces constats, **les partenaires sociaux ont initiés divers travaux** au travers du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT). Cela a permis d'élaborer le **Plan Santé Travail 3** dont la prévention de la désinsertion professionnelle est un des axes forts avec une réflexion et des orientations plus fortes de l'implication des services de santé au travail. Cette action doit maintenant être déclinée dans **les Plan régionaux de santé au travail**.

La CFDT veut organiser la prévention de la désinsertion professionnelle autour de la prévention primaire et de la sécurisation des parcours professionnels, dans les entreprises, sur les territoires et dans les branches.

L'offre de services doit s'organiser pour répondre aux différents besoins des individus et des entreprises.

Les propositions

- **Expérimenter la mise en place d'un guichet unique** sur les territoires pour l'aide et le soutien aux salariés et aux entreprises (exemple de qui s'est fait en Rhône Alpes).
- **Assouplir l'accès aux dispositifs de maintien en emploi** réservés aux seuls salariés dont la qualité de travailleurs handicapés est reconnue et découpler les aides et les moyens au service des individus et des entreprises.
- **Développer la connaissance au service de la prévention et de l'évaluation.**
 - Intégrer un champ « maladie » dans les motifs de rupture professionnelle et les intégrer aux statistiques de Pôle Emploi.
 - Mobiliser les institutions de prévoyance dans le cadre de leur gouvernance paritaire, tout en fixant des règles (déontologiques, etc.).
- **Conforter les politiques de prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi** à travers les prochaines COG des branches maladie et ATMP de la Cnamts.

La lutte contre la pauvreté

Constats

La lutte contre la pauvreté et l'inclusion sociale doit constituer une priorité.

- 8,8 millions de personnes sont touchées par la pauvreté ou l'exclusion, soit 14,1% de la population.
- La pauvreté est socialement sélective : les publics les plus vulnérables sont les chômeurs, les familles mono parentales, les jeunes, les femmes âgées.
- La pauvreté alimente un sentiment d'insécurité puisque 36% des français estiment qu'il y a un risque personnel de tomber dans la pauvreté.

De plus, la population pauvre cumule les difficultés (de logement, de santé, d'accès à l'emploi, de scolarité, de budget...). L'emploi n'est pas suffisamment accessible aux personnes vulnérables et il n'est même plus une condition suffisante pour franchir le seuil de pauvreté tant l'emploi s'est précarisé.

Enfin, les populations les plus pauvres sont toujours stigmatisées et toujours suspectées de profiter du système.

Face à cette situation, les minima sociaux jouent un rôle essentiel pour limiter la pauvreté et éviter de tomber dans la grande pauvreté. Le plan interministériel de lutte contre la pauvreté (2013/2018) permet d'avoir une feuille de route sur 5 ans (sur le logement, la santé, la famille, l'école, l'accès aux droits, l'emploi) et d'en faire un bilan annuel. Le travail est engagé avec des objectifs, et avec l'État, les associations, les partenaires sociaux. Tout n'a pas été mis en œuvre, il y a nécessité de poursuivre.

Objectif et propositions

- **Le plan interministériel** de lutte contre la pauvreté de 2013 à 2018 doit être adapté et renouvelé pour faire face aux enjeux de réduire la pauvreté sous toutes ses formes.
- **Accompagner et informer** pour lutter contre le non recours aux droits.
- **Le CPA** a vocation à lutter contre le sous accès aux droits. Les conditions d'accompagnement et l'accessibilité de l'outil numérique sont pour cela primordiaux.
- **Faire évoluer les mentalités**, porter un autre regard sur la pauvreté et ceux qui la vivent. Lutter contre toute stigmatisation culpabilisante pour ces personnes.

Méthode

- **Préparer dès maintenant** un nouveau plan quinquennal avec les acteurs de la société civile impliqués auprès des personnes en situation de pauvreté. **Financer l'accompagnement global dans le cadre du CPA.**
- **Poursuivre les réflexions sur l'accompagnement** des personnes dans le cadre du Comité d'orientation du CPA.
- **Organiser des campagnes publiques afin d'informer**, de mieux accompagner, de lutter contre le non recours aux droits et enfin de faire changer le regard sur les réalités de vie des personnes en situation de pauvreté.

Penser les minima sociaux pour l'inclusion sociale

Constats

Les minima sociaux jouent un rôle essentiel pour limiter la pauvreté et éviter à une partie de la population de tomber dans la grande pauvreté. Ces minima concrétisent la solidarité nationale et la responsabilité collective de la société. Mais cette solidarité doit se penser dans une logique de dignité et d'émancipation des personnes, pour une meilleure inclusion sociale et professionnelle.

Près de 5 millions de personnes sont allocataires d'un minima. 10 minima sociaux sont en vigueur en France : minima liés à l'emploi (ASS), au handicap (AAH), invalidité (ASI), de droit commun (RSA, ASPA) ou de transition en fonction de certaines situations (ATA, ADA, PTS...). La méconnaissance et la complexité de ces dispositifs expliquent en partie que le taux de recours aux droits reste insuffisant (36% de personnes ne demandent pas le RSA socle). Par ailleurs, cette diversité des minima et des mécanismes d'allocations peuvent créer incohérences et iniquité. Par ailleurs, l'efficacité de ces dispositifs pour l'inclusion sociale reste discutable puisque le taux d'emploi des bénéficiaires demeure faible et que la durée de perception de ces minima s'allonge.

Des dispositifs nouveaux et réellement plus protecteurs ont été mis en œuvre (Puma, prime d'activité, complémentaire santé pour tous les salariés et son aide, droits rechargeables, Visale), revalorisation annuelle du montant du RSA (application du plan pauvreté 2013/2018), CPA, CPF, Portail numérique des droits sociaux, accompagnement global Pôle Emploi /conseil départemental.... Ils obligent à un travail en coordination, à informer et à accompagner.

Objectifs et propositions

Le rapport Sirugue a dressé un état des lieux pertinent pour améliorer et regrouper les minima sociaux. Pour rendre plus efficace ces dispositifs et lutter contre le non-recours au droit, la CFDT s'est prononcée pour le scénario 3 de ce rapport : un minimum social de base (un socle) auquel s'ajoute deux compléments (un pour l'insertion et l'autre pour le handicap et la vieillesse). Mais la CFDT estime également nécessaire de :

- Renforcer l'accompagnement pour une réelle inclusion sociale et professionnelle autour du CPA et du portail numérique des droits sociaux (PNDS) ;
- Augmenter le montant du RSA au même titre qu'une revalorisation du minimum vieillesse ou de l'allocation adulte handicapée : il n'y pas de minima sociaux « nobles » et un minima social « moins noble » ;
- Articuler les minima sociaux avec l'assurance chômage ;
- Cibler les bénéficiaires des minima sociaux pour les emplois aidés.

Méthode

- Dans le cadre de la concertation sur le CPA, il faut rendre les droits du CPA accessibles.
- Il faut également renforcer l'accompagnement, dans le cadre d'une action globale et cohérente des institutions sociales.
- Mettre en œuvre les moyens législatifs pour concrétiser le scénario 3 du rapport Sirugue.
- Avant toute modification, établir des études d'impact sur les publics en situation de précarité avec une vigilance sur les périodes de transitions.

Parcours de vie sur les territoires qui permettent émancipation et progrès collectif

Constats

Parler du « parcours de vie » laisse entendre une réflexion portant sur toute la vie, de la naissance à la mort. On peut aussi l'exprimer d'une autre manière : « la protection sociale doit garder comme objectif de protéger les citoyens du berceau à la tombe ».

La transformation de nos sociétés remet en cause la vision d'un modèle de société qui comporterait des parcours uniformes, structurés autour de trois cycles de vie : la formation, l'activité, la retraite.

Des décrochages importants et **des inégalités fortes se construisent dans des temps spécifiques : petite enfance, adolescence, fragilité et perte d'autonomie, et conditionnant parfois toute la trajectoire de vie** (inclusion, insertion professionnelle). De **fortes inégalités de services et d'accès aux services demeurent selon les territoires**, ne permettant pas de remettre en cause des trajectoires qui dès lors deviennent « enfermantes ».

Objectifs et propositions

Agir par les « parcours de vie », c'est prendre en compte le caractère multiple des situations auxquelles sont confrontés les individus dans une vie. C'est permettre à chacun d'être acteur de sa qualité de vie en mobilisant les leviers collectifs de la solidarité, pour **faire progresser la qualité de vie de tous** mais aussi engendrer de **l'épanouissement individuel**.

Il est ainsi important de concentrer actions et moyens sur **l'accompagnement des transitions, des ruptures et des mobilités, de façon adaptée aux territoires**, afin de les rendre producteurs de « mieux » et de rendre accessible à tous la connaissance de ses droits. De nouveaux dispositifs permettront de mieux connaître et accéder à ses droits, « le CPA », « le portail numérique des droits sociaux », les « rendez-vous de vos droits ». **Il faut les diffuser et les développer**.

Par ailleurs, renforcer l'accompagnement suppose de réorganiser les dispositifs autour de la personne, de garantir la disponibilité des services et de penser de façon globale et personnalisée cette mobilisation. Les investissements publics (petite enfance, périscolaire, adaptation de la société au vieillissement) doivent prendre en compte ces priorités.

Pour cela, il est indispensable que **l'investissement social, la coordination et la coopération entre les acteurs soient mis en œuvre dans le cadre d'une ambition publique de lutte contre les inégalités** (cf. fiche action publique).

Les choix doivent être guidés par un objectif d'émancipation des personnes et de performance collective, sans oublier tous les leviers qui permettent la qualité de vie (logement, transport ...). Pour cela, **la recherche de l'équité territoriale, l'établissement des schémas territoriaux qui intègrent les besoins sociaux à l'investissement territorial**, sont fondamentaux.

Conditions de mise en œuvre

- Identifier et investir dans les transitions ou ruptures importantes, tout au long de la vie et qu'il faudrait accompagner : la petite enfance, l'adolescence et la perte d'autonomie.
- Renforcer la prévention.
- Lutter contre le non recours aux droits (simplification des dispositifs...).
- Construire les ressources nécessaires à l'accompagnement de ces transitions grâce à la valorisation et la coordination des travailleurs sociaux.
- Amplifier, cibler et adapter les aides et soutien disponibles sur les éléments centraux dans les difficultés rencontrées comme le logement, le transport Sécuriser les parcours professionnels et soutenir la mobilité, tant professionnelle que géographique.
- Rendre effectif l'accès aux droits grâce aux nouveaux outils: le CPA, le portail des droits sociaux, la généralisation des « rendez-vous de vos droits »

Santé

Constats

Notre système de santé est confronté à des défis qui font que son ambition originelle d'assurer une égalité d'accès à des soins de qualité, à tous les citoyens, sur l'ensemble du territoire, reste un objectif d'avenir.

De fortes inégalités sociales et territoriales

Les inégalités sociales face à la santé ne se résorbent pas : elles se mesurent dans l'accès aux soins, notamment par le renoncement aux soins pour des raisons financières. Cela touche plus d'un quart de la population, notamment pour les soins les plus mal remboursés et pour les restes à charge qui pèsent lourds pour les plus démunis. Ces inégalités sociales face à la santé se traduisent aussi par des écarts en espérance de vie entre les catégories socioprofessionnelles. Ce sont plus largement des inégalités qui conduisent, par exemple, à 6 ans d'écart dans l'espérance de vie entre les ouvriers et les cadres et donc à un état de santé plus dégradé selon les catégories sociales renvoyant largement aux conditions de vie et de travail au-delà des soins.

Les inégalités territoriales se creusent du fait de la répartition inégale des professionnels de santé sur le territoire : certaines zones rurales et périurbaines sont désertées par les médecins de ville (en particulier les généralistes), l'accès à un spécialiste sans dépassement d'honoraire devient difficile, les délais d'attente pour consulter les spécialistes s'allongent.

La coordination des soins et l'orientation des patients dans le système de soins sont mal assurées

Alors que la prise en charge des maladies chroniques prend une place essentielle dans le recours aux soins, l'orientation des malades, la coordination des soins entre professionnels est souvent laissée au « hasard » ou aux relations personnelles. L'organisation du parcours de santé devrait reposer sur une coopération interprofessionnelle où le médecin traitant doit jouer un rôle central.

Le passage à l'ambulatoire, ne pourra se faire qu'avec une coordination effective des acteurs de santé de la ville, de l'hôpital, et une responsabilisation de chacun.

Alors que cette coordination est indispensable à la réussite de l'opération, l'hôpital va mal. Les conditions de travail très dégradées des personnels ne permettent pas le dialogue et la concertation indispensables à la réussite de cette nécessaire évolution.

Objectifs

La lutte contre les inégalités sociales et territoriales en matière de santé doit être une priorité de l'évolution de notre système de soin. La prévention, la prise en compte des déterminants de santé, l'accès à l'innovation et au progrès médical doivent s'articuler avec une ambition de proximité et de personnalisation des parcours de santé.

- Apporter des réponses à la situation des hôpitaux et établissements de soin.

Dessiner une organisation des soins dimensionnée et évaluée collectivement dans sa réponse aux besoins de santé de la population, articulant régulation professionnelle et maîtrise financière.

Propositions

Lutter contre les inégalités sociales suppose d'actionner différents leviers.

- Renforcer les dispositifs d'accompagnement vers la CMUC et les ACS, pour éviter le non recours au droit par les publics fragiles.
- Développer la prévention et l'éducation comme instruments de lutte contre les inégalités doit être une priorité.
- Favoriser l'accès à une complémentaire santé pour tous afin de limiter les restes à charge qui bloquent ou retardent l'accès aux soins.
- Coordonner une approche entre les prises en charge obligatoires et complémentaires pour enrayer l'inflation des coûts (soins dentaires, audioprothèse...).

- Éviter tout recul de la prise en charge collective, qui se traduirait par un différé des soins précoces utiles, débouchant fréquemment par des affections plus lourdes et plus coûteuses à traiter.
- Lutter contre les inégalités territoriales.
- Renforcer les mesures incitatives visant à faciliter l'installation et, comme cela se fait pour certaines professions paramédicales, subordonner l'installation dans les zones sur denses au départ en retraite de professionnels.
- Favoriser l'exercice en structures regroupées pluridisciplinaires.
- Intégrer les possibilités de la médecine numérique.

Améliorer les soins et leur coordination.

- Réorganiser la permanence des soins en ville pour réduire l'engorgement des urgences. La prise en charge des soins non programmés doit être pensée et organisée au niveau des territoires.
- Dégager des solutions innovantes, pensées sur un territoire pour faire évoluer l'offre de soins à partir d'un diagnostic partagé identifiant des priorités et les ressources mobilisables pour mieux répondre aux besoins de santé.
- Évaluer les soins pour limiter les actes inutiles et inciter à des épisodes de soins performants et respectueux des patients.
- Mettre en œuvre un dialogue social dans les hôpitaux et établissements de soins pour améliorer les conditions et l'organisation du travail, pour permettre aux professionnels de s'impliquer dans les évolutions indispensables de notre système de santé.

Méthode

Il est nécessaire de rendre effectif un « service territorial de santé ».

Les territoires, les ARS ne disposent pas encore de tous les leviers nécessaires, en particulier vis-à-vis des professionnels libéraux en ville. Ils restent pourtant les mieux placés pour susciter, fédérer les initiatives locales novatrices.

Ils sont au centre des dispositifs pour faciliter les coopérations entre les hôpitaux et la médecine de ville, organiser la continuité et la fluidité des parcours de santé, faire vivre le dialogue entre les usagers et les professionnels **dans le cadre d'une démocratie sanitaire** à rendre effective. **Mais la régulation globale de l'offre de soins doit être affirmée.** Les travaux du HCAAM ouvrent des pistes indispensables à explorer, que ce soit sur l'innovation organisationnelle ou la régulation.

Le financement de notre système de santé doit être garanti au travers de la CSG à la hauteur de nos ambitions, tout en maîtrisant les dépenses.

Repenser la prise en charge des soins par une meilleure articulation entre Assurance Maladie Obligatoire et Complémentaire

Constats

Notre système de protection sociale fonctionne sur deux piliers : un régime de base universel, assuré par l'assurance maladie et un régime complémentaire, assuré par trois grandes familles d'assureurs. Les assurances complémentaires représentent 26 Md€, soit 13,7% de la consommation de soins et de biens médicaux. **C'est donc l'Assurance maladie universelle qui garantit la plus grosse part de la prise en charge.**

Après remboursement de base et complémentaire, le reste à charge pour les ménages est un des moins élevés de l'UE, de l'ordre de 7 à 8% des dépenses, mais **au-delà de la limite d'acceptabilité sur certains soins ou pour certains patients.**

De fait, le système ne répond pas complètement aux enjeux, dans un contexte qui prévoit une augmentation constante des dépenses de soins, due notamment au vieillissement de la population et aux nouveaux traitements.

La généralisation de la complémentaire santé, véritable progrès social pour les salariés du privé, a permis une plus grande couverture à moindre coût pour les salariés. Elle a donné lieu à de nombreuses négociations, créant des droits nouveaux, notamment en matière de solidarité dans les branches (apprentis, prévention spécifique...). Mais l'exacerbation des pratiques concurrentielles a bousculé les organismes complémentaires comme les assurés sociaux donnant un paysage confus qui doit se stabiliser pour permettre des positions éclairées.

Le « contrat responsable » offre une couverture de base et plafonne certains remboursements, **mais ne parvient pas à responsabiliser les demandeurs et les offreurs de soins** et le reste à charge peut être important.

Enfin, **des inégalités subsistent** : une partie de la population ne bénéficie pas de cette évolution : les retraités, les chômeurs, les jeunes en insertion et les fonctionnaires.

L'équité contributive reste à travailler et le système actuel, basé sur les statuts, n'est plus adapté et produit des ruptures dans la couverture des soins. Ces problématiques sont encore plus aiguës en ce qui concerne la prévoyance lourde.

Objectifs

- **Assurer à chacun, quel que soit son emploi ou son activité, une couverture équitable et solidaire**, sans rupture de droit.
- **Faire jouer les solidarités professionnelles ou intergénérationnelles** pour que chacun puisse bénéficier d'une couverture adéquate, notamment les personnes âgées. Ce principe de solidarité s'oppose fondamentalement aux mécanismes de sélection du risque. Cette prise en charge ne doit pas conduire à un système inflationniste des dépenses de santé. L'articulation entre ce qui relève de la prise en charge universelle ou contributive doit donner lieu à clarification, lisibilité et pédagogie, tant pour l'accès au droit, que le consentement à la contribution et la maîtrise des dépenses.

Propositions

Donner accès pour tous à la complémentaire santé.

Les employeurs publics doivent assurer leurs responsabilités d'employeur au même titre que dans le secteur privé, en généralisant leur participation à la complémentaire santé. Pour **achever la généralisation, il faut innover, envisager une offre encadrée**, au-delà des dispositifs existants (CMUC, ACS), accessible ou aidée, sous condition de ressources, à celles et ceux non couverts : chômeurs hors portabilité et non indemnisés, retraités, personnes handicapées, jeunes en insertion, nouvelles formes d'emploi...

Garantir la continuité de la couverture.

La portabilité, l'interopérabilité des protections complémentaires doit désormais se concevoir dans un objectif de continuité indépendante du statut. **L'adossement aux portails de droits personnels universels (CPA, Portail numérique des droits sociaux) est un levier pour l'accès au droit, l'autonomie des assurés sociaux, la prise en compte des nouvelles formes d'emploi.**

Organiser une maîtrise des dépenses et réduire le reste à charge.

Lancer un réinvestissement concerté, notamment sur le dentaire et l'audio prothèse, impliquant des engagements conjoints AMO/AMC. L'objectif étant de revaloriser les tarifs de remboursement de l'AMO, plafonner les remboursements AMC et maîtriser les marges indues.

Faire évoluer le système pour plus d'équité.

- Tendre vers des contributions proportionnelles au revenu, tant dans l'AMO que l'AMC.
- **Créer les conditions d'un débat public** qui devra permettre une réappropriation de ce sujet par le plus grand nombre et poser les questions de la cohérence des ressources de l'assurance maladie, face à nos ambitions en matière de santé, de la responsabilité des personnes comme des offreurs de soins ou des financeurs. La répartition du financement de base et complémentaire doit trouver un lieu de dialogue.

Méthode

- **Définir un panier de soins, les populations éligibles et les conditions de solvabilisation** d'une offre complémentaire élargie et encadrée par les pouvoirs publics.
- **Prendre en compte la dynamique des acteurs engagés** dans la mise en œuvre de ces progrès sociaux pour leur offrir un cadre stabilisé permettant les projections et l'innovation.
- Renforcer le rôle et les compétences de l'Unocam pour participer aux négociations avec l'assurance maladie.
- Se **donner les moyens conventionnels et législatifs qui permettent la mutualisation** pour assurer **un degré élevé de solidarité et ce de façon forte pour la prévoyance lourde.**

Retraites

Constats

Notre système de retraite est le fruit de l'histoire sociale, économique et syndicale. Il se compose aujourd'hui de 35 régimes différents, tous fondés sur le principe de répartition et sur les valeurs de solidarité intra et inter générationnelle. Les Français y sont très attachés, mais doutent de la pérennité de leur système. Ce système est complexe et presque illisible pour la population, qui a perdu en partie confiance dans son système de retraite, pourtant l'un des meilleurs du monde, en termes de niveau de vie des retraités. Le contexte démographique (papy-boom) et la conjoncture économique ont nécessité de nombreuses réformes paramétriques pour en assurer la pérennité financière. Ces réformes permettront un retour à un quasi équilibre financier à l'horizon 2020, mais notamment du fait de l'indexation des pensions sur les prix qui pénalise les retraités.

Pour autant, au-delà de l'aspect strictement budgétaire du système, il reste de nombreuses inégalités (femmes et hommes, poly-pensionnés...) et de nouvelles inégalités sont apparues avec les mutations du marché du travail et la hausse du chômage.

Objectifs

La CFDT milite pour une réforme systémique qui permette de construire un système unifié, plus simple, plus juste, plus lisible et plus solidaire. Le retour à l'équilibre financier global devrait permettre d'avancer sur cette voie. Ce nouveau système devrait notamment permettre de :

- rendre le système plus équitable ;
- garantir un haut niveau de solidarité en partageant équitablement les fruits de la croissance entre actif et retraité ;
- faciliter les choix des salariés et améliorer la lisibilité du système ;
- construire un système unifié qui assure la solidarité entre tous.

Propositions

À court terme

- Prendre en compte la durée de cotisation (et non l'âge).
- Conforter le dispositif des carrières longues et le C3P.
- Accroître l'équité entre hommes et femmes, entre actifs et retraités, entre mono et poly pensionnés.
- Revoir les avantages non contributifs (familiaux et conjugaux).
- Améliorer les basses pensions (100% du Smic).
- Indexer les pensions sur les salaires (et non plus sur les prix).

À moyen terme

- Harmoniser les 35 régimes pour mettre en place un système de comptes notionnels ou par points.
- Renforcer la connaissance des droits des affiliés et mettre en place une vraie « retraite à la carte ».

Méthode

- La préparation de la réforme, comme son pilotage, nécessite un dialogue social fort avec les partenaires sociaux. En particulier, il faut négocier un cahier des charges du nouveau système de retraite, qui en précise notamment les finalités.
- Distinguer dans le processus de réforme le choix du type de régime, du choix de ses paramètres (deux étapes législatives différentes).
- Prévoir une montée en charge progressive du nouveau système.
- Le suivi de la réforme et le pilotage du nouveau système, avec les partenaires sociaux, seront des éléments décisifs de son acceptation.
- Prévoir un axe communication dès la préparation de la réforme, pour garantir le droit à l'information des affiliés et les rassurer sur le projet.

Perte d'autonomie et politique en faveur des personnes âgées

Constats

La prise en charge des personnes âgées est insuffisante et incombe souvent aux familles, surtout lorsque celles-ci sont en situation de perte d'autonomie. Les évolutions sociologiques et démographiques accentuent la nécessité d'organiser l'action de la collectivité et de renforcer les moyens mobilisés.

La politique de la ville, au cœur de la gouvernance en direction des personnes fragiles, ne permet pas d'avoir une réflexion globale sur le parcours des personnes, entre les préoccupations concernant la mobilité, la santé, le logement... excluant de fait ces citoyen-n-es vulnérables. Cette politique est essentiellement portée au niveau départemental et communal avec de grandes disparités territoriales impliquant des inégalités.

La Loi d'adaptation de la société au vieillissement, avancée majeure de la prise en charge se met en place trop progressivement. Elle prévoit, entre autres, la revalorisation du plafond de l'APA (Allocation Personnalisée d'Autonomie) à domicile, l'aide aux aidants proches et la mise en œuvre de mesures de précaution et de prévention, et ce, dès le plus jeune âge.

Le niveau de reste à charge pour les personnes âgées reste trop important, limitant leur accès aux établissements, alors même que les contraintes des établissements conduisent à des taux d'encadrement par les personnels ne permettant pas de répondre à l'ensemble des besoins des personnes âgées.

La politique en faveur des personnes vulnérables ne concerne pas que les personnes âgées. Cette problématique doit être portée dans un cadre intergénérationnel intégrant les personnes en situation de handicap et plus globalement toutes celles en situation d'isolement.

En effet, le principal vecteur de la vulnérabilité reste l'isolement, qui coupe l'accès aux divers réseaux (familiaux, sociaux, proximité), rend difficile l'accès aux droits et empêche de participer à une réelle vie sociale.

Quelques chiffres.

- Age moyen d'entrée en EHPAD : 84 ans et 5 mois.
- 25 milliards de financement public à destination des personnes âgées. L'APA est versée à 1 249 490 personnes (738 160 à domicile, 511 330 en établissement).
- 2,87 milliards, c'est le concours financier versé par la CNSA aux départements.
- 28 milliards correspondent à ce qu'a rapporté, depuis son instauration en 2004 et jusqu'en 2016, la journée de solidarité.
- 726 millions : montant 2016 de la CASA (Contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie) issue de la taxe sur les pensions des retraités imposables.
- 92 millions : crédits versés par la CNSA en 2015 pour la modernisation et la professionnalisation de l'aide à domicile et la formation des aidants.

Objectifs

Lutter contre l'isolement et permettre l'accès aux droits. C'est un enjeu de cohésion sociale majeur pour éviter le décrochage de pans entiers de la population aux principes et valeurs démocratiques.

Lutter résolument contre les inégalités territoriales et sociales en matière de perte d'autonomie et de prévention des situations de vulnérabilités.

Construire pour chacun les moyens de prendre en charge sa perte d'autonomie, le cas échéant, et garantir durablement aux collectivités les moyens d'une politique ambitieuse.

Propositions

Cette lutte nécessite de **renforcer et valoriser tous les métiers d'accompagnement de proximité et d'animation des territoires.**

- Cette valorisation nécessite un renforcement de la gestion des ressources humaines dans les secteurs sociaux et médicaux sociaux pour construire des parcours professionnels évolutifs et plus attractifs.

Les **projets de territoires** avec les outils existants (PEDT, CDCA, etc.) **doivent être renforcés pour mettre en synergie toutes les ressources** locales pour accompagner les personnes les plus vulnérables. Pour une construction réussie d'un projet territorial, grâce à une politique « inclusive », il faudra :

- Renforcer la prévention, dès le plus jeune âge et tout au long de la vie, pour faire reculer l'entrée dans la dépendance ;
- Mettre en place un « plan d'action sociale » qui assure une transversalité et une complémentarité des services pour améliorer la qualité de la prise en charge en coordonnant l'intervention des acteurs du sanitaire, du social et du médico-social ;
- Favoriser la mobilité et l'accès aux services en adaptant logements et urbanisme, en diversifiant les types d'habitats et en stimulant les innovations ;
- Renforcer l'appui aux familles, en multipliant des solutions de répit temporaire et développer plus largement « l'aide aux aidants » ;
- Mobiliser des financements publics sur le long terme.

Conditions de mise en œuvre

Les enjeux d'éducation, de formation tout au long de la vie, de prévention de la santé, doivent être portés à travers différentes politiques publiques.

La lutte contre les inégalités doit passer par de la solvabilisation des plus démunis, une refonte de la fiscalité, des dispositifs de succession et de transmission des patrimoines. Elle passe aussi par une réflexion propre à chaque territoire, où citoyens et professionnels pourront contribuer au dessin de l'action publique.

Un des freins pour un accompagnement de qualité des personnes vulnérables est la capacité de financement des collectivités locales de l'action sociale (minimas sociaux...) et plus largement les moyens dont disposent les collectivités. Mais la volonté politique fait aussi parfois défaut, allant même jusqu'à contrevenir au droit. L'effectivité des droits doit être respectée sur l'ensemble des territoires.

La réflexion doit se poursuivre sur le financement de la perte d'autonomie pour que chaque citoyen confronté à ce risque soit protégé. A ce titre, la CASA doit être sanctuarisée. Le portail numérique des droits sociaux doit également être mobilisé pour permettre la lisibilité et la recherche des droits, la solvabilisation des besoins, l'accès aux services et à l'accompagnement.

Financement de la protection sociale

Constats

La protection sociale est au cœur d'enjeux importants d'ordre économique et financier mais aussi d'ordre sociologique et social. Son financement n'a que peu évolué alors que les évolutions de notre société, des modes de vie et de production ont profondément modifié la nature même des risques couverts.

Les prestations famille et santé tendent vers l'universalité et les besoins de prise en charge des parcours professionnels accidentés exigent un appel accru à la solidarité dans le financement du risque vieillesse.

C'est au regard de ces évolutions que la CFDT fonde son projet de financement de la protection sociale en distinguant :

- **L'assurance**, qui prédomine pour la couverture des prestations retraite et chômage, incapacité, invalidité, accidents du travail, maladies professionnelles, et se traduit par le versement d'un revenu de remplacement. Cette première dimension doit reposer principalement sur un financement par des **cotisations** assises sur le revenu salarial ;
- **L'universalité et la solidarité**, qui prévalent dans la prise en charge des prestations famille, maladie, perte d'autonomie, logement et exclusion. Cette seconde dimension relève d'un financement sur des **impôts affectés** reposant sur le revenu à l'instar de la CSG.

Objectifs

Assurer une meilleure cohérence et une totale lisibilité du financement de la protection sociale.

Notre analyse conduit à considérer que des transferts de ressources des cotisations vers l'impôt doivent être opérés, s'agissant principalement du financement des prestations maladie et famille qui ont acquis pour l'essentiel un caractère universel. Même si elle estime qu'une contribution des entreprises demeure justifiée du fait des externalités positives de l'action de la sécurité sociale dont elles bénéficient et de leur responsabilité dans l'état de santé des salariés du fait des conditions de travail qu'elles imposent, **la CFDT considère qu'il existe une marge importante pour ces transferts** des cotisations patronales maladie (12,8%) et famille (5,4%) vers l'impôt.

Dans cette perspective, elle a deux exigences préalables :

- **Que ce transfert soit négocié.** Il ne peut être question de baisser les cotisations patronales sans s'assurer que cette baisse n'ira pas grossir les dividendes des actionnaires et les profits ;
- **Que ces transferts soient réalisés à coût nul pour les ménages.** La baisse des cotisations doit être compensée par une hausse du salaire brut.

Propositions

Pour opérer ce transfert, le choix de l'impôt est crucial. **La CFDT fait le choix de la CSG** qui présente plusieurs avantages.

- Elle est proportionnelle au revenu (alors que la TVA pénalise les bas et moyens revenus).
- Elle concerne l'essentiel des revenus, les exemptions sont rares, et doivent le rester.
- Ses taux sont variables en fonction de la nature des revenus ce qui permet éventuellement de moduler leur augmentation.
- Il s'agit d'une ressource clairement affectée à la protection sociale.

La proposition du Président de la République de modifier en profondeur le financement de l'assurance chômage par une hausse de 1,7 point de la CSG en contrepartie d'une suppression de la part salarié des cotisations maladie et chômage (au total 3,15 points) peut être analysée à l'aune des principes mis en avant par la CFDT. En effet, l'indemnisation du chômage peut se concevoir comme constituée de deux éléments : le premier de nature universelle, intégrant les minima sociaux, le second de nature assurantielle, conduisant à un revenu de remplacement. Auquel cas, le premier seulement devrait reposer sur un financement par l'impôt, en l'occurrence, pour la CFDT, la CSG (la hausse de la CSG qui découle de cette approche ne remet évidemment pas en cause notre position de fond sur la clarification du financement des prestations universelles et de solidarité déjà évoquées).

La CFDT exige par ailleurs :

- La compensation intégrale des exonérations de sécurité sociale ;
- Le conditionnement des exonérations générales à des effets sur l'emploi et/ou sur le pouvoir d'achat.

Et s'oppose :

- À l'exonération des cotisations sur les heures supplémentaires qui pénalise la création d'emplois ;
- A la barémisation des exonérations générales de cotisations (Fillon). Il faut conserver un marqueur permettant l'évaluation des aides consenties par la puissance publique aux entreprises, et leur compensation ;
- A la constitution d'une niche fiscale en ce qui concerne la CSG si le projet de prélèvement libérateur sur les revenus financiers était mis en place.