



53<sup>ème</sup> Congrès confédéral  
Marseille 5-8 novembre 2019

# CFTC : 100 ANS DE CONSTRUCTION SOCIALE UN CONTRAT SOCIAL EN ACTES

---



**MOTION  
D'ORIENTATION**  
(PROJET)



53<sup>ÈME</sup> CONGRÈS CONFÉDÉRAL MARSEILLE 5-8 NOVEMBRE 2019

# **CFTC : 100 ANS DE CONSTRUCTION SOCIALE**

**MOTION  
D'ORIENTATION**  
(PROJET)



## SOMMAIRE

---

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>p 5</b>
<b>LA « VALEUR TRAVAIL » SELON LA CFTC</b> .....	<b>p 9</b>
<b>UN CONTRAT SOCIAL EN ACTES</b> .....	<b>p 15</b>
La place centrale du travail dans l'épanouissement de la personne .....	p 17
Un contrat social en actes pour l'emploi .....	p 31
Un contrat social en actes pour l'entreprise et le monde des affaires .....	p 36
Un contrat social en actes pour la protection sociale .....	p 45
Un contrat social en actes pour le dialogue social .....	p 60
Être soi-même et coopérer .....	p 70
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>p 75</b>
<b>NOTES</b> .....	<b>p 81</b>

# INTRODUCTION



1. En novembre 2015 à l'occasion de son Congrès à
2. Vichy, la CFTC intitulait sa motion d'orientation
3. *Dans un monde en bouleversement, construisons*
4. *un nouveau contrat social*. Ce texte anticipait la
5. montée en puissance des défis liés aux transitions
6. numérique, énergétique, à la transformation du
7. travail et à l'avenir de la protection sociale. Durant
8. les quatre ans qui ont suivi leurs formulations, ces
9. anticipations ont toutes été validées, rattrapées
10. en quelque sorte par la réalité. À l'échelle nationale
11. comme locale, les constats établis par la CFTC
12. sont aujourd'hui très largement partagés par
13. l'ensemble des acteurs institutionnels, politiques,
14. syndicaux ou encore associatifs. Par-delà les
15. divergences d'opinions quant à la marche à suivre,
16. chacun s'accorde à reconnaître que le modèle
17. social français hérité de l'après-guerre n'est plus
18. en mesure de protéger durablement l'ensemble
19. de nos concitoyens contre les nouveaux risques
20. sociaux et économiques.
21. Dans le prolongement de ces constats, des
22. premières réponses significatives ont été
23. apportées. Qu'il s'agisse de droits nouveaux
24. attachés à la personne ou « anciens » élargis à de
25. nouveaux publics, la CFTC a pris toute sa part
26. dans leur construction. Cependant, si les constats
27. sont partagés, les préconisations formulées par
28. chacun des partenaires sociaux et/ou les autorités

gouvernementales n'induisent pas toujours une 1.  
même compréhension de ce que doit être le 2.  
nouveau contrat social. Certaines des évolutions 3.  
actées ou en cours de définition reposent sur 4.  
des logiques éloignées sinon contraires à la 5.  
vision initiale de la CFTC. L'accès, par ailleurs 6.  
souhaitable, des travailleurs non salariés à une 7.  
protection sociale digne de ce nom comprend, 8.  
par exemple, un risque d'individualisation voire 9.  
de marchandisation de la protection sociale, 10.  
dès lors que son financement ne repose plus 11.  
principalement sur les cotisations sociales. 12.

Parce qu'elle s'inscrit dans la continuité de celle de 13.  
2015, la présente motion d'orientation met l'accent 14.  
sur les évolutions positives qui restent à parfaire. 15.

Parce qu'elle anticipe les évolutions susceptibles 16.  
de fragiliser plutôt que consolider les parcours 17.  
de vie, la présente motion d'orientation formule 18.  
des propositions de nature à réduire autant que 19.  
possible les risques émergents. Au final, l'ambition 20.  
de la CFTC reste intacte : bâtir un nouveau contrat 21.  
social qui replace la personne au centre de la vie 22.  
économique et sociale. **Un nouveau contrat social** 23.  
**qui sécurise nos concitoyens en garantissant un** 24.  
**système de protection le plus complet possible** 25.  
**contre la réalisation des risques liés aux parcours** 26.  
**professionnels et personnels d'aujourd'hui.** 27.

## LA « VALEUR TRAVAIL » SELON LA CFTC



1. Le travail est indissociable de la nature humaine.
2. Avec sa famille, le métier confère son identité
3. à chaque personne au sein de la société. On
4. définit généralement le travail comme acte de
5. transformation de la nature pour la rendre utile
6. aux besoins de l'humanité. Mais pour la CFTC, le
7. travail est plus que cela. Il promeut la dignité du
8. travailleur (sous réserve qu'il soit exercé dans des
9. conditions décentes). Par lui, le travailleur doit
10. pouvoir subvenir lui-même à ses besoins et à ceux
11. de sa famille. **Par le travail, la personne se réalise,**
12. **se construit, se forme, s'accomplit ; elle imprime**
13. **sa marque dans son monde.** Réciproquement le
14. monde prend « **forme** » humaine. Et pour peu
15. que les techniques permettent une certaine
16. autonomie du travailleur, le travail humain est
17. créatif, innovant. Et puis, le travail tisse des liens
18. sociaux concrets. Au sein de l'entreprise, ou dans
19. son environnement immédiat, dans les relations
20. qu'il entretient avec ses collègues, sa hiérarchie
21. ou ses collaborateurs, mais aussi les clients,
22. les fournisseurs, les sous-traitants... chaque trava-
23. illeur est complémentaire des autres pour faire
24. société par des actes. Hors de l'entreprise, dans
25. sa vie de tous les jours, au sein de la famille, dans
26. son quartier, par ses engagements associatifs,
27. politiques ou syndicaux, locaux ou nationaux,
28. avec d'autres personnes ou d'autres structures, le
29. travail permet également à chacun de s'accomplir
30. et contribue à modeler un autre monde.
31. La solidarité devient, dès lors, le droit et le devoir
32. de chacun. D'où la protection sociale dont la
33. gouvernance doit pour l'essentiel dépendre des
34. partenaires du monde de l'entreprise, selon les



1. principes de subsidiarité et de solidarité. Cela  
 2. implique d'humaniser le dialogue professionnel,  
 3. d'organiser le dialogue social afin d'orienter les  
 4. projets vers le bien commun.  
 5. Fondant sa réflexion et son action syndicale sur  
 6. cette approche du travail et non pas seulement  
 7. sur la croissance économique, la CFTC prône  
 8. un changement de contrat social qui tienne  
 9. compte des carrières faites de ruptures et de  
 10. rebondissements, où l'on change plusieurs fois  
 11. d'entreprises, de métiers, mais aussi de statuts.  
 12. Le travail comme activité utile, solidaire et source  
 13. de revenu ne se réduit pas à l'emploi salarié  
 14. ou au travail indépendant. La lutte contre le  
 15. chômage de masse passe par la reconnaissance,  
 16. la rémunération et la protection sociale de  
 17. toute activité à incidences sociales et sociétales,  
 18. marchandes ou non : emplois salariés et travail  
 19. indépendant, mais aussi associations d'intérêt  
 20. public, aides à la personne, activités citoyennes,  
 21. écologiques, culturelles, caritatives, plateformes  
 22. numériques, travail parental, formations  
 23. professionnelles, recherches actives d'emploi,  
 24. créations d'entreprises... autant d'activités  
 25. créatrices à terme de richesses qu'il convient de  
 26. rétribuer légitimement.  
 27. C'est bien la personne dans sa dignité qui doit,  
 28. selon la CFTC, être au centre des politiques  
 29. économiques et sociales. L'inspiration sociale-  
 30. chrétienne indique explicitement la priorité du  
 31. travail sur le capital, ne serait-ce que parce que  
 32. le capital n'est que du travail épargné, et que le  
 33. travailleur engage directement sa personne. De  
 34. plus, le principe selon lequel « les êtres humains

1. sont et doivent être fondement, but et sujets  
 2. de toutes les institutions où se manifeste la vie  
 3. sociale » se décline dans la participation des  
 4. salariés aux résultats de l'entreprise, mais aussi à la  
 5. définition et la mise en œuvre de ses orientations  
 6. stratégiques par le débat de tous, animé par les  
 7. syndicats et exprimé par des élus du personnel. Il  
 8. ne s'agit pas d'une idéologie : « Devant la faillite  
 9. des « systèmes », la référence à la personne, à ses  
 10. droits comme à ses responsabilités, apparaît plus  
 11. nécessaire que jamais », écrivait déjà en 1984  
 12. Jean Bornard, président de la CFTC.

# UN CONTRAT SOCIAL EN ACTES



1. Les propositions formulées par la CFTC en
2. novembre 2015 dessinaient les premiers contours
3. d'un nouveau contrat social. C'était le temps de
4. la prospective. Si les années écoulées depuis ont
5. vu certaines de ces propositions prendre corps,
6. beaucoup reste à faire. La période 2020-2023 qui
7. s'ouvre sera celle de la mise en œuvre effective
8. d'un contrat social à même de sécuriser et
9. dynamiser les parcours de vie de nos concitoyens.

## LA PLACE CENTRALE DU TRAVAIL DANS L'ÉPANOUISSEMENT DE LA PERSONNE

10. La CFTC veut faire reconnaître et défendre la
11. dignité propre du travail. Qu'il s'agisse de son
12. environnement physique ou matériel, de son
13. organisation, de sa rémunération ou encore
14. de ses perspectives, elle veut agir sur les
15. principaux leviers qui favorisent directement ou
16. indirectement l'épanouissement de la personne.
17. **Pour une rémunération juste et digne**
18. L'un des éléments constitutifs de la dignité de
19. la personne au travail et sur lequel reposent à la
20. fois son accomplissement, sa reconnaissance et
21. son intégration sociale se trouve être le salaire
22. qu'il perçoit. Si celui-ci ne lui permet pas de parer
23. aisément à ses besoins et à ceux de sa famille,



1. mais aussi de se constituer une épargne, il ne peut  
2. remplir ces objectifs. Sa fixation, toutefois, ne doit  
3. pas mettre en péril l'entreprise et, avec elle, ses  
4. employés.

5. Ces deux principes posés, quel peut être le  
6. montant de ce juste salaire ? En 2015, une étude  
7. de l'Observatoire national de la pauvreté et de  
8. l'exclusion sociale (ONPES) estimait que le budget  
9. nécessaire pour vivre décemment en France se  
10. situait entre 1 424 euros (pour une personne seule)  
11. et 3 284 euros (pour une famille de deux adultes  
12. et deux enfants), soit plus que le Smic qui s'élevait  
13. alors à 1 135 euros. Les entreprises seraient-  
14. elles prêtes à faire un effort pour augmenter la  
15. rémunération de leurs salariés dans de pareilles  
16. proportions ? On peut légitimement en douter. Se  
17. pose, alors, la question de la redistribution de la  
18. richesse créée. Le rapport Cotis de 2009, intitulé  
19. *Partage de la valeur ajoutée, partage des profits et*  
20. *écarts de rémunérations en France* a montré que,  
21. au cours de la décennie comprise entre 1980 et  
22. 1990, la part des salaires dans la valeur ajoutée  
23. a diminué de près de 10 %, alors que la part du  
24. capital a augmenté dans les mêmes proportions.  
25. Par ailleurs, selon l'Insee, en 2013, les 10 % des  
26. salariés les mieux payés percevaient 16,9 fois plus  
27. que les 10 % les moins payés. Les efforts sont  
28. donc à concentrer sur la forte progression des  
29. hautes rémunérations constatée ces dernières  
30. années. Partant de là, on peut conclure que, **pour**  
31. **permettre aux salariés de percevoir un « juste**  
32. **salaires »** sans pénaliser l'entreprise, il convient  
33. de tendre vers une distribution plus équitable  
34. des richesses, notamment en limitant les écarts

1. de salaires. Plusieurs chercheurs proposent un  
2. encadrement des salaires limitant cet écart de 1 à  
3. 12, et la Confédération européenne des syndicats  
4. (CES), de 1 à 20. **La CFTC soutient le principe,**  
5. **mais propose de l'adapter en fonction de critères**  
6. **économiques et financiers (secteur d'activité,**  
7. **taille de l'entreprise, chiffre d'affaires...).**  
8. Parce qu'une rémunération ne saurait être  
9. décente si elle fait l'objet de discrimination, **la**  
10. **CFTC poursuivra ses efforts visant à réduire les**  
11. **inégalités de salaires entre femmes et hommes.** La  
12. Loi de 2014 « pour l'égalité réelle entre les femmes  
13. et les hommes » impose, notamment, la correction  
14. de critères induisant des discriminations. Si les  
15. textes existent, ils sont encore trop peu suivis  
16. d'effet. C'est pourquoi les classifications des  
17. emplois à prédominance féminine (composés au  
18. moins de 60 % de femmes) sous-valorisent encore  
19. trop souvent certains types de compétences  
20. (empathie, écoute...), ce qui entraîne des salaires  
21. inférieurs. **La CFTC demandera donc une**  
22. **réévaluation des classifications dans le cadre des**  
23. **négociations de branche ou d'entreprise.**  
24. La défense du pouvoir d'achat passe aussi par  
25. des éléments de rémunération autres que le  
26. salaire. En pointe sur le sujet, la CFTC continuera  
27. à **promouvoir les dispositifs d'épargne salariale**  
28. qui échappent encore à la moitié des salariés.  
29. Si les mesures envisagées dans la loi Pacte  
30. devaient contribuer à développer cette épargne,  
31. elles demeurent insuffisantes. Des évolutions  
32. sont souhaitables et possibles afin de déployer  
33. ces dispositifs notamment dans les petites et  
34. moyennes entreprises, très importantes en



termes de volumes et de poids dans l'économie. 1.  
 Pour ce faire et compte tenu de la cible PME/ 2.  
 TPE, **la CFTC accentuera son effort sur les 3.  
 accords de branche. Des outils de formation et 4.  
 de sensibilisation seront mis à disposition de nos 5.  
 équipes militantes.** 6.

Autre évolution que la CFTC continuera de 7.  
 porter : **la réforme de la formule de calcul de la 8.  
 participation.** La formule historique du Général 9.  
 de Gaulle n'est plus adaptée à l'économie 10.  
 actuelle. L'idée de la participation reste le partage 11.  
 de la valeur créée par l'entreprise. Au-delà de la 12.  
 rétribution qui rémunère les actionnaires, **la CFTC 13.  
 défendra une formule consistant à réserver aux 14.  
 salariés un pourcentage du résultat produit par 15.  
 l'entreprise, une autre part de ce résultat devant 16.  
 également financer l'investissement, facteur clé 17.  
 de la pérennité de l'emploi.** 18.

### **Faciliter les mobilités/transitions choisies** 19.

Si la CFTC soutient tous les types de mobilité 20.  
 (statutaire, professionnelle, géographique), elle 21.  
 mesure que toute mobilité, quelle qu'elle soit, 22.  
 produit des effets sur la vie personnelle et/ou 23.  
 professionnelle. Pour être une réussite, la mobilité 24.  
 doit être choisie et sécurisée. Pour ce faire il faut 25.  
 placer la personne au centre de son parcours pour 26.  
 la rendre actrice à part entière. 27.

C'est dans cet esprit qu'elle a contribué à ouvrir le 28.  
 régime d'assurance-chômage aux démissionnaires 29.  
 porteurs d'un projet et soutenu la création 30.  
 d'une couverture chômage forfaitaire pour les 31.  
 indépendants en liquidation judiciaire. 32.

1. Il existe des dispositifs de mobilités professionnelle  
 2. et géographique à la main des employeurs (clause  
 3. de mobilité, plan de départ) ou pour les entreprises  
 4. de plus de 300 salariés (plan de mobilité, accord  
 5. GPEC [gestion prévisionnelle de l'emploi et  
 6. des compétences]). À l'inverse, il existe peu de  
 7. dispositifs de mobilité à l'initiative des salariés.  
 8. Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est  
 9. une avancée pour orienter les personnes ; mais  
 10. cet outil, seul, est insuffisant.

11. C'est pourquoi la CFTC revendiquera le  
 12. déploiement de dispositifs de mobilité à la main des  
 13. salariés. Ainsi elle demandera dans le cadre d'une  
 14. négociation interprofessionnelle de repenser les  
 15. conditions du recours à une mobilité volontaire  
 16. sécurisée. Afin que cette mesure puisse concerner  
 17. tous les salariés, il conviendrait d'une part de  
 18. réduire ou de supprimer la condition relative au  
 19. nombre de salariés dans l'entreprise c'est-à-dire  
 20. au moins 300 salariés, et d'autre part de fixer à  
 21. 12 mois l'ancienneté au lieu des 24 mois actuels.  
 22. Pour faciliter les changements de métiers, la  
 23. CFTC continuera de revendiquer la reprise de  
 24. l'indemnisation chômage en cas de démission  
 25. pendant la période d'essai.

26. La mobilité géographique choisie évoque le trajet  
 27. domicile-travail, mais aussi le déménagement,  
 28. voire la double résidence, pour occuper un emploi.  
 29. La CFTC revendique la prise en charge obligatoire  
 30. d'une partie des frais de transport de tous les  
 31. salariés, quel que soit le mode de transport, quelle  
 32. que soit la taille de l'entreprise, pour le secteur  
 33. public comme le privé. La loi d'orientation des  
 34. mobilités en cours de préparation ne satisfait pas



1. totalement cette exigence puisque le montant  
2. pris en charge demeure limité.  
3. La CFTC estime **anormal que le statut d'allocataire**  
4. **exclût les demandeurs d'emploi indemnisés du**  
5. **bénéfice des aides à la mobilité de Pôle emploi.**  
6. **Elle continuera de demander qu'il soit mis fin à**  
7. **cette exclusion.**

### **Pour un logement digne des salariés**

#### **Renforcer le lien emploi-logement pour faciliter la mobilité des salariés**

8. Les problématiques de l'emploi et du logement  
9. des travailleurs sont depuis longtemps traitées  
10. séparément. La hausse du coût du logement  
11. et la précarisation des emplois, en particulier  
12. depuis la crise de 2008, obligent de plus en  
13. plus de travailleurs à se loger loin de leur lieu de  
14. travail. Cet éloignement géographique a pour  
15. conséquence un allongement des temps de  
16. déplacement domicile-travail qui se répercute  
17. négativement sur les travailleurs (renoncement  
18. à des opportunités professionnelles pour éviter  
19. de trop grands déplacements) comme sur les  
20. entreprises (retards, absentéisme...).

21. Certes, il existe des aides pour favoriser la  
22. mobilité professionnelle des travailleurs. On peut,  
23. entre autres, citer les aides au déménagement  
24. proposées aux salariés par Action Logement  
25. (Mobili-Pass, Mobili-Jeunes...) ou encore la  
26. construction d'espaces de coworking dans  
27. certains quartiers. Mais le périmètre de ces aides  
28. est restreint, se limitant à une catégorie bien  
29. précise (jeunes, salariés de moyennes et grandes  
30. entreprises, CDD de courte durée, etc.) ou à des  
31. conditions strictes liées à un changement de  
32. situation professionnelle. Rien n'est prévu pour les  
33. travailleurs déjà en poste. De même, tout un pan  
34. de travailleurs – ceux des petites entreprises – ne  
35. peut prétendre à ces services et attend beaucoup  
36. des pouvoirs publics. **La CFTC recommande de**  
37. **développer des offres de services pour tous les**  
38. **salariés, y compris ceux déjà en poste et ceux**  
39. **des petites entreprises. Il convient également de**  
40. **penser le logement comme un nouveau risque**  
41. **devant être pris en compte dans les politiques**  
42. **sociales.**

14. **Privilégier une politique du logement**  
15. **territorialisée**

16. Les besoins de logements varient fortement  
17. d'une région à une autre, d'une zone à une autre.  
18. Partant de ce constat, définir une politique  
19. nationale uniforme du logement, imposant les  
20. mêmes obligations à tous, apparaît comme  
21. un non-sens. Les acteurs locaux, grâce à leur  
22. connaissance du terrain, sont les plus à même de  
23. déterminer quelle politique du logement doit être  
24. menée au niveau de leur territoire. Au-delà d'une  
25. stratégie nationale du logement, définissant de  
26. grands axes prioritaires, **la CFTC invite à penser**  
27. **localement la politique du logement en France.**  
28. Les acteurs locaux, mais aussi économiques  
29. doivent être davantage impliqués sur la question  
30. du logement, tout en veillant à ne pas créer  
31. d'échelon supplémentaire qui complexifierait la  
32. prise de décision. Il convient également d'**aborder**  
33. **la question du logement de façon globale, en**



1. prenant en compte d'autres thématiques liées  
2. et essentielles, telles que l'emploi, le réseau de  
3. transports, les services publics et privés...

#### 4. **Faciliter l'accès des salariés au logement social**

5. 70 % des Français sont désormais éligibles  
6. au logement social. Or, avec un parc social de  
7. cinq millions de logements (logeant 10 millions  
8. de personnes en 2018), il apparaît impossible  
9. que tous en bénéficient. **La CFTC demande un**  
10. **renforcement de l'effort de construction de**  
11. **logements sociaux.** Consciente du manque de  
12. terrains disponibles dans les territoires où l'emploi  
13. se concentre, **elle revendique l'accélération du**  
14. **processus de rachat de locaux et/ou bureaux**  
15. **libres afin de les réaffecter en logements sociaux.**  
16. Des règles d'attribution ont été définies afin de  
17. prioriser les demandes (liste de publics prioritaires,  
18. pourcentages d'attribution obligatoire pour les  
19. demandeurs les plus pauvres). Si l'établissement  
20. de critères apparaît indispensable, ceux existants  
21. aujourd'hui rendent de plus en plus difficile  
22. l'accès au logement social, en zones tendues,  
23. pour les salariés précaires (CDD, intérimaires) et/  
24. ou ayant de petits revenus (temps partiel ou au  
25. Smic). **La CFTC demande la révision des critères**  
26. **d'attribution, la définition de critères locaux pour**  
27. **correspondre davantage aux besoins territoriaux.**

#### 28. **La formation professionnelle tout au long de la vie**

29. L'acquisition et le renforcement des connaissances  
30. et compétences clés constituent plus que jamais le  
31. principal levier pour une insertion professionnelle

1. choisie et durable. Or, la reconfiguration des  
2. emplois et des métiers, provoquée par les  
3. mutations en cours, dessine un monde du travail  
4. où les connaissances acquises sont vite obsolètes.  
5. La « capacité productive » de chacun repose de  
6. plus en plus sur un savoir renouvelé et sur la  
7. capacité à « apprendre tout au long de sa vie ».  
8. Cette capacité suppose la maîtrise préalable d'un  
9. socle de connaissances. À défaut, la personne  
10. s'expose à un risque élevé de chômage voire  
11. d'exclusion.  
12. Soucieuse de protéger les personnes d'un tel  
13. risque, soucieuse également de promouvoir et  
14. contribuer par son action à l'épanouissement des  
15. personnes, la CFTC agira simultanément sur trois  
16. leviers : la maîtrise des connaissances et savoir-  
17. être de base, l'insertion sur le marché du travail et  
18. la sécurisation des parcours professionnels tout  
19. au long de la vie.

#### 20. **Renforcer la maîtrise des connaissances et savoir- être de base**

21. Entre 110 000 à 140 000 jeunes quittent  
22. chaque année le système scolaire sans aucune  
23. qualification. La scolarité obligatoire (formation  
24. initiale) doit pourtant garantir à chaque élève  
25. les moyens nécessaires à l'acquisition d'un  
26. socle commun constitué d'un ensemble de  
27. connaissances, de compétences et de savoir-  
28. être qu'il est indispensable de maîtriser pour  
29. accomplir avec succès sa scolarité et s'insérer  
30. durablement sur le marché du travail.  
31. La qualité de la formation initiale reçue durant  
32. la scolarité d'un jeune conditionne en grande  
33.



partie le succès de son entrée sur le marché du travail. Pour ce faire, les établissements scolaires doivent, dans un premier temps, être en mesure d'identifier au plus tôt l'ensemble des élèves en difficulté (identification des facteurs susceptibles de mettre en péril leur scolarité), ou sur le point de le devenir, afin de leur fournir un accompagnement personnalisé durant leur scolarité (enseignement renforcé et/ou adapté, orientation de qualité...). Le personnel des établissements scolaires (responsables d'établissement, enseignants, CPE, représentants du personnel, animateurs, personnels encadrant et soignant...), mais également les parents d'élèves, doivent s'inscrire dans cette démarche préventive.

Dans un second temps, les responsables d'établissement, appuyés par leurs équipes pédagogiques, doivent veiller à ce que tous les jeunes aient acquis, au minimum, le socle de connaissances et de compétences (CléA et CléA numérique) avant de quitter le système scolaire. Il est vital d'améliorer la qualité de l'orientation scolaire et professionnelle prodiguée aux jeunes afin de remédier à la fois aux décrochages scolaires et autres ruptures de contrat. **La CFTC demande que soit mise en place une réflexion commune entre l'Éducation nationale, le ministère du Travail, les branches professionnelles et les régions dans l'optique d'aboutir à une orientation scolaire et professionnelle plus en adéquation avec les réalités du monde du travail (filères d'avenir, digitalisation des métiers, développement durable...).**

**1. Faciliter l'insertion sur le marché du travail**

2. La fin des études et l'entrée dans la vie active

3. constituent une période charnière dans la vie

4. de chaque jeune. En fonction des parcours de

5. chacun, l'insertion sur le marché du travail peut

6. s'avérer plus ou moins longue et chaotique (jeune

7. décrocheur ou diplômé, certification obtenue

8. très précisée ou incompatible avec les besoins

9. des entreprises, filière d'excellence ou voie de

10. garage...). Avec un taux de chômage des moins de

11. 25 ans de 21,8% (15,2% dans l'Union européenne),

12. il est primordial d'intervenir en faveur de ce public

13. afin de ne laisser personne sur le bord du chemin.

14. En matière d'insertion professionnelle, la CFTC

15. a toujours attaché une grande importance aux

16. formations en alternance (contrats d'apprentissage

17. et de professionnalisation). Ces contrats

18. constituent de véritables sas d'insertion sur le

19. marché du travail, puisqu'ils permettent d'allier à

20. la fois enseignements généraux, professionnels

21. et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice

22. d'une activité professionnelle en relation avec les

23. enseignements reçus.

24. La CFTC estime qu'il est nécessaire d'aller plus

25. loin dans la sécurisation du parcours de l'apprenti.

26. Afin d'éviter certaines ruptures prématurées

27. de contrats d'apprentissage, **la CFTC préconise**

28. **que les employeurs et maîtres d'apprentissage**

29. **suivent une formation pédagogique certifiante**

30. **obligatoire.** En effet, les employeurs disposent

31. de compétences professionnelles reconnues,

32. mais, pour certains, en ce qui concerne les

33. aptitudes pédagogiques il peut ne pas en être de

34. même. De plus, la CFTC a identifié que certains



1. motifs de ruptures du contrat d'apprentissage  
2. sont non inhérents à la volonté de l'apprenti,  
3. mais à des aléas privés et/ou familiaux (divorce,  
4. perte d'emploi, surendettement...). **La CFTC**  
5. **demande qu'une commission spécifique au**  
6. **sein du conseil de perfectionnement de chaque**  
7. **Centre de formation d'apprentis (CFA) étudie**  
8. **les motifs réels de la rupture. Dans les cas où**  
9. **ces motifs sont sans lien avec la volonté de se**  
10. **former, le CFA prendrait en charge la continuité**  
11. **de la formation.**

### 12. **Sécuriser les parcours professionnels tout au** 13. **long de la vie**

14. La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté  
15. de choisir son avenir professionnel » opère de  
16. profonds changements dans le domaine de la  
17. formation tout au long de la vie. L'individu « actif »  
18. (salarié, demandeur d'emploi) est à présent  
19. placé au cœur du dispositif, notamment avec un  
20. compte personnel de formation (CPF) véritable  
21. levier d'éducation permanente et d'adaptation  
22. aux métiers. Il peut être utilisé à tout moment  
23. en fonction de ses besoins. Afin de rendre  
24. effectif pour tous ce droit individuel garanti  
25. collectivement, il convient d'accompagner les  
26. bénéficiaires.

27. Tout bénéficiaire du CPF doit pouvoir choisir sa  
28. formation en toute connaissance de cause. Il doit  
29. ainsi disposer d'un accompagnement physique ou  
30. à distance afin, notamment, d'utiliser au mieux  
31. son application smartphone dédiée au CPF. Parce  
32. que tout le monde n'est pas « geek », **il appartient**  
33. **aux militants CFTC d'accompagner et soutenir les**

1. **salariés face à divers risques (démarchage forcé**  
2. **de certains organismes de formation, choix d'une**  
3. **formation inappropriée aux besoins...).**

4. De plus, le conseil en évolution professionnelle  
5. (CEP) constitue une offre de service (information,  
6. conseil, accompagnement) gratuite destinée  
7. à l'ensemble des actifs soucieux d'évoluer  
8. professionnellement. La CFTC appelle de ses  
9. vœux la création d'un tel outil à destination des  
10. salariés et demandeurs d'emploi. **Nos militants**  
11. **doivent en assurer la promotion auprès des**  
12. **salariés afin de susciter chez eux une appétence**  
13. **à se former et à évoluer professionnellement.**

14. **Lors des réunions du CSE, la CFTC se doit de**  
15. **vérifier que l'individualisation de la formation**  
16. **ne se traduise pas par une déresponsabilisation**  
17. **des employeurs de leurs obligations légales en**  
18. **matière de formation. Or, il est toujours de leur**  
19. **responsabilité d'adapter leurs salariés à leur poste**  
20. **de travail.**

21. **Face à la monétisation du CPF, dont le montant**  
22. **ne pourra, bien souvent, couvrir l'intégralité du**  
23. **coût de la formation, la CFTC doit demander**  
24. **l'ouverture de négociations au sein des branches**  
25. **et/ou des entreprises, permettant le versement**  
26. **d'abondements complémentaires. Les accords**  
27. **qui en découleraient revêtraient toute leur**  
28. **importance pour qu'il n'y ait pas de reste à charge**  
29. **pour les bénéficiaires.**

30. Actuellement toute personne exerçant une activité  
31. bénévole ou de volontariat peut, dans le cadre de  
32. son compte d'engagement citoyen (CEC), acquérir  
33. des heures qui seront inscrites dans son CPF.

34. Pour la CFTC, cette mesure permet d'encourager



le volontariat et de susciter des vocations dans le milieu associatif. C'est pourquoi la CFTC demande une modification législative afin de permettre à un retraité, dont le projet d'engagement associatif validé nécessite une formation, de bénéficier de son solde de son CPF pour se former et ainsi concrétiser son projet.

### La qualité de vie au travail (QVT)

Les salariés ne souhaitent pas que leur entreprise fasse leur bonheur, mais ils veulent qu'elle agisse sur le travail et son organisation. Favoriser l'engagement des salariés dans le travail et l'entreprise, source de gains de performance et d'innovation, c'est là tout l'enjeu de la QVT. Au nom de ses valeurs, la CFTC y est forcément très attachée.

Pour encourager les acteurs de l'entreprise à se saisir de ce sujet, la CFTC a signé un accord national interprofessionnel (ANI) en 2013.

Force est de constater que les entreprises et les branches ne se sont pas emparées de cette thématique de négociation. On peut recenser quelques centaines d'entreprises et tout au plus quatre branches qui ont mené des négociations sur cette thématique.

Ce manque d'enthousiasme pour la matière s'explique par le fait que la QVT est un sujet multiforme allant bien au-delà du seul droit de la santé au travail et abordant un ensemble de thématiques très diverses : le contenu du travail, l'environnement physique, la conciliation vie privée / vie professionnelle, l'égalité

1. professionnelle ou encore l'organisation du travail.
2. Les employeurs et les négociateurs se retrouvent
3. très souvent démunis devant l'ampleur de la tâche.
4. Pour maintenir l'ambition et les acquis de cette
5. démarche, la CFTC propose de renégocier l'ANI
6. QVT de 2013, afin d'en faire un véritable retour
7. d'expérience permettant de faire évoluer voire
8. d'affiner le cadre juridique de la négociation de la
9. qualité de vie au travail.
10. La CFTC souhaite également que les partenaires
11. sociaux travaillent sur un référentiel complet, clair
12. et partagé sur la QVT afin d'aider les acteurs à
13. mettre en œuvre ces démarches et négocier dans
14. l'entreprise. Ce référentiel préciserait notamment
15. le champ de la QVT, les acteurs concernés ou des
16. bonnes pratiques (modalités de concertation-
17. négociation, outillage méthodologique, pratiques
18. de conduite du changement...).

## UN CONTRAT SOCIAL EN ACTES POUR L'EMPLOI

19. **Penser et concrétiser une politique de l'emploi fondée sur une stratégie globale**
- 20.
21. Ces dernières années, de multiples réformes
22. ont actionné différents leviers en vue d'un
23. seul objectif : endiguer la montée du chômage.
24. Successivement, les réformes du dialogue social,



du droit du travail, de l'assurance-chômage, de la formation professionnelle ont été présentées comme autant de vecteurs des politiques de l'emploi. Aucune n'a pour autant traité du sujet de l'emploi en tant que tel.

Cette approche trouve ses limites. S'il a besoin d'être soutenu, l'emploi a aussi besoin d'être pensé. La mise en adéquation des compétences aux besoins des entreprises nécessite que l'emploi soit porté par une stratégie nationale. Une fois définie, cette stratégie doit être déployée par les acteurs locaux coopérants. Ils ont à disposition de nouveaux outils prospectifs dont ils doivent absolument se saisir.

### **L'emploi nécessite d'être porté par une stratégie nationale**

La loi relative à la « transition énergétique pour la croissance verte » de 2015 prévoit l'élaboration d'un plan de programmation de l'emploi et des compétences (PPEC). Cette démarche s'inscrit dans notre souhait d'une stratégie nationale, mais on peut regretter son approche encore trop réductrice. En effet, cette réflexion prend pour axe la seule transition énergétique (combinée à la transition numérique) dont on sait qu'elle impactera de nombreux secteurs. Elle sera limitée par ailleurs à trois filières porteuses d'emplois liées à la transition : bâtiment, transport, énergies renouvelables.

Si la CFTC soutient cette stratégie et comprend que l'État ait saisi l'occasion offerte par la transition écologique, elle estime que la politique de l'emploi ne peut être vue uniquement à l'aune de celle-ci.

1. Pour établir une telle stratégie, les acteurs  
2. doivent coopérer pour tendre vers une vision  
3. globale et partagée. Parmi ces acteurs, on compte  
4. les branches professionnelles qui se sont vu  
5. confier par l'État le soin d'examiner les données  
6. disponibles et les visions prospectives sur l'emploi  
7. et les compétences. Elles pourront le faire au  
8. moyen de leur Observatoire prospectif des  
9. métiers et des qualifications (OPMQ). Mais pour  
10. la CFTC, il manque un acteur à cette dynamique :  
11. les filières.

12. L'État pilote pourtant depuis 2013 une « politique  
13. de filières » à travers les comités stratégiques de  
14. filière (CSF), instances regroupant des activités  
15. qui concourent à la réalisation d'un produit. Nous  
16. relevons donc que ces deux parties prenantes,  
17. branches et filières, ont chacune un rôle clé, mais  
18. des actions actuellement non concertées. En  
19. effet, jusqu'à présent la politique de filières ne  
20. se croise pas avec celle des branches. Il y a deux  
21. dynamiques complémentaires, mais parallèles.

22. Pour la CFTC, la notion de filière doit s'entendre  
23. comme « filière de production » au service des  
24. métiers afin d'identifier les interconnexions entre  
25. les secteurs ; la branche demeurant quant à elle  
26. le socle conventionnel. Filière et branche ne  
27. sont donc pas à opposer, bien au contraire, elles  
28. s'articulent. Les branches doivent mettre à jour  
29. leur référentiel métier pour coconstruire par la  
30. suite un référentiel partagé.

31. **Pour une parfaite synergie, nécessaire à la**  
32. **réussite du plan de programmation de l'emploi**  
33. **et des compétences, la CFTC proposera que**  
34. **France Stratégie, instance multipartite nationale**



qui réunit tous les acteurs de l'emploi – dont les partenaires sociaux, devienne un lieu de convergence des réflexions et travaux menés dans les filières et les branches.

### Une déclinaison locale adaptée aux besoins des territoires

Une fois coconstruite, la stratégie doit être déclinée par les acteurs locaux afin de croiser les emplois et les besoins territoriaux. Partant de trois postulats qui sont que chacun est utile, que le travail local ne manque pas, que la privation d'emploi génère des dépenses passives pouvant être rendues actives, une expérimentation – Territoires zéro chômeur de longue durée – est en cours depuis 2016 dans certains territoires. Elle permet aux personnes éloignées de l'emploi d'être embauchées à partir de leurs compétences, en CDI, rémunérées au Smic, par des structures sur des activités non concurrentielles. Une partie des fonds dédiés à la solidarité des collectivités finance le fonctionnement des structures et les salaires. Cette initiative fait totalement écho aux valeurs de la CFTC, attachée au travail comme clé de la dignité humaine et à l'utilité sociale du travail.

**La CFTC doit donc s'impliquer localement dans cette expérimentation qui place la personne au cœur de son projet professionnel. Si le retour d'expérience devait confirmer dans le temps les bons résultats constatés, la CFTC soutiendra la généralisation de ce dispositif.**

Dans le même esprit, des entreprises se regroupent en association de groupement

d'employeurs pour mobiliser les salariés mis à disposition. Lorsque l'entreprise connaît une baisse d'activité, le salarié est remis à la disposition du groupement d'entreprises adhérentes, pour être placé dans une autre entreprise. Pour la CFTC, ce dispositif conjugue la flexibilité des effectifs pour répondre aux exigences du marché du travail et avec la sécurité de l'emploi dont ont besoin les salariés. **Favorable au déploiement de ce dispositif, la CFTC soutiendra la négociation de clauses spécifiques dans les conventions collectives**, option qu'elle privilégie à une convention collective spécifique aux groupements d'employeurs qui serait source de multiplications des statuts et donc de confusion. De manière plus générale, de nouveaux outils de prospection socio-économique permettent aux acteurs locaux, s'ils travaillent ensemble, de développer une réelle gestion prévisionnelle des emplois et compétence territoriale (GPECT) afin d'articuler offre et demande.

La gestion territoriale permettrait d'identifier et améliorer les processus de recrutement et de gestion de main-d'œuvre propres à chaque secteur et territoire, particulièrement pour les entreprises de moins de 50 salariés, dont les TPE. **La CFTC plaidera pour que ces réflexions entre acteurs locaux soient menées au sein des Crefop (comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnels) et des CPRI (commission paritaire régionale interprofessionnelle).**

À leur échelle, les entreprises – y compris les PME – doivent s'appuyer sur cette GPECT pour



développer leur propre gestion prévisionnelle. Or, celles-ci peinent à la mettre en place et par voie de conséquence à réussir leur recrutement : moins de 15 % font de la gestion de compétences. L'accord GPEC, outil d'anticipation obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés (facultatif pour les autres) dès 2005 a été, au fil des réformes, détourné pour devenir un outil de réduction d'effectifs à la main de l'employeur : accord de méthode en cas de restructuration, ou plus récemment plan de mobilité au sein de l'accord GPEC. **La CFTC rappelle qu'il est indispensable de revenir sur l'objectif premier de l'accord GPEC et de le rendre obligatoire à toutes les entreprises de plus de 50 salariés.**

## UN CONTRAT SOCIAL EN ACTES POUR L'ENTREPRISE ET LE MONDE DES AFFAIRES

Si l'avenir du travail, de sa nature et de son statut est en question, il en va de même pour l'entreprise et plus généralement pour le « monde des affaires ». Les efforts d'adaptation aux mutations en cours, à leurs opportunités comme à leurs contraintes, ne sauraient concerner que les seuls travailleurs. Ces derniers, parce qu'ils

1. sont aussi et avant tout des citoyens soucieux du  
2. « bien commun », attendent de l'entreprise qu'elle  
3. s'implique activement et positivement dans les  
4. défis sociaux et environnementaux d'aujourd'hui.  
5. L'organisation économique et sociale dans son  
6. ensemble doit, donc, elle aussi, être redéfinie afin  
7. de favoriser une vie digne et épanouissante.

### 8. **La responsabilité sociale des entreprises (RSE) : une évolution progressive des mentalités**

9. Contraintes de publier toute une série  
10. d'informations sociales, environnementales et  
11. de gouvernance, trop d'entreprises concernées  
12. utilisent encore cette demande de transparence  
13. comme un simple support de communication.  
14. Trop peu d'entre elles s'efforcent d'en faire un  
15. outil d'amélioration de leurs pratiques. Pourtant,  
16. certaines grandes entreprises ont compris que  
17. répondre à cette demande de transparence  
18. pouvait être un avantage concurrentiel non  
19. négligeable et donc stratégique. Elles ont défini  
20. des politiques RSE les obligeant à penser leurs  
21. activités à long terme. Ces démarches leur ont  
22. permis de mieux connaître les attentes de leurs  
23. parties prenantes (consommateurs, investisseurs,  
24. salariés) et d'anticiper des besoins futurs (ex. :  
25. augmentation de la demande de produits et de  
26. services respectueux de l'environnement, besoins  
27. de nouvelles compétences). Elles ont aussi pu  
28. identifier certains risques (crise d'image, manque  
29. d'attractivité, perte de marchés, rupture dans la  
30. chaîne d'approvisionnement, etc.).  
31. Cette évolution progressive des mentalités se  
32.



1. retrouve aussi dans la sphère législative. Les vives  
2. émotions suscitées par des scandales fortement  
3. médiatisés (travail des enfants chez Nike,  
4. lasagnes de cheval chez Findus...) ont conduit  
5. les législateurs à se saisir du sujet. La France a  
6. été pionnière sur le sujet avec l'adoption des  
7. lois Sapin 2 sur la transparence et la lutte contre  
8. la corruption en 2016 et celle sur le devoir de  
9. vigilance en 2017. Cette dernière loi oblige les  
10. grands groupes à identifier les risques sociaux,  
11. environnementaux, et de gouvernance résultant  
12. de leurs activités pour définir et mettre en place  
13. des mesures préventives. Ces groupes n'ont en  
14. revanche pas d'obligation de résultat et aucune  
15. sanction n'est prévue s'ils ne respectent pas leurs  
16. engagements.  
17. Malgré ces avancées notables, beaucoup de  
18. chemin reste encore à parcourir avant de parvenir  
19. à une RSE intégrée (à la stratégie globale d'une  
20. entreprise) et inclusive (s'appliquant à tous). Le  
21. premier défi à relever concerne l'application des  
22. lois. Alors que certains acteurs de la société civile  
23. appellent déjà à aller plus loin, il est essentiel de  
24. veiller à l'appropriation de ces nouvelles lois par  
25. les entreprises et à leur respect. À titre d'exemple,  
26. la loi sur le devoir de vigilance demande que les  
27. représentants des salariés soient intégrés dans  
28. les processus d'élaboration des plans de vigilance.  
29. Ayant étudié le sujet, Amnesty International France  
30. a souligné qu'aucune des entreprises françaises  
31. analysées n'a pour l'instant impliqué les syndicats  
32. dans cette démarche. Dans le meilleur des cas,  
33. une simple présentation du texte final leur a été  
34. faite. **La CFTC appelle donc à plus de vigilance**

1. **quant au respect de la loi et à une consultation**  
2. **systématique des IRP dès 2020.**  
3. **Par ailleurs, la CFTC est favorable à une**  
4. **transposition à l'échelon européen de la loi**  
5. **adoptée par la France en 2017 sur la vigilance**  
6. **des grandes entreprises vis-à-vis de l'activité de**  
7. **leurs sous-traitants ; elle préconise également**  
8. **que les appels d'offres, réalisés dans le cadre des**  
9. **marchés publics, intègrent des critères sociaux**  
10. **et environnementaux respectant les droits**  
11. **fondamentaux européens**, afin de lutter contre la  
12. concurrence déloyale et le dumping social réalisés  
13. par certains pays non européens, au détriment  
14. des travailleurs et de leur environnement.  
15. Enfin, à l'échelle internationale, la CFTC continuera  
16. de promouvoir son idée de « traçabilité sociale et  
17. environnementale ». Peut-on se dire respectueux  
18. de l'homme et de son environnement si on ignore  
19. les conditions de fabrication des produits et  
20. services que nous achetons ? Le consommateur  
21. doit pouvoir accéder à des informations lui  
22. permettant d'arbitrer son choix selon d'autres  
23. critères que le prix ou la qualité intrinsèque d'un  
24. produit. Un aliment valablement étiqueté « bio »  
25. peut ainsi avoir été produit sans respect pour les  
26. normes sociales les plus élémentaires. **La CFTC**  
27. **défendra donc la mise en place d'un mécanisme**  
28. **de labellisation sociale et environnementale**  
29. **des produits et des services. En prenant appui**  
30. **sur les normes fondamentales définies par**  
31. **l'Organisation internationale du travail (OIT), il**  
32. **appartiendrait aux partenaires sociaux de chaque**  
33. **pays, en partenariat avec les ONG, de labelliser**



ou non les produits selon qu'ils respectent ou non des critères sociaux (une rémunération et une protection sociale décentes évaluées selon le niveau de vie du pays) et environnementaux (maintien de la fertilité des sols, efficacité énergétique...).

### Pour une juste redistribution des richesses tout au long de la chaîne de valeur

L'entreprise faisant partie d'un écosystème, il est nécessaire de prendre en compte les répercussions d'une décision économique sur les sous-traitants, les fournisseurs et autres parties prenantes. La mauvaise santé de nombreuses PME sous-traitantes étant due à un défaut de trésorerie à l'origine d'une faiblesse des investissements, la CFTC propose que le législateur limite des délais de paiement. Le même législateur doit également tout mettre en œuvre pour favoriser l'amélioration des relations entre donneurs d'ordre et sous-traitants, ainsi qu'un meilleur partage d'information sur la stratégie économique. Cela permettrait à la fois de sécuriser les sous-traitants et de développer plus largement l'activité économique, ce qui sera en retour bénéfique pour les donneurs d'ordre. Il est enfin nécessaire de penser les relations entre donneurs d'ordre et sous-traitants sous l'angle des filières : il s'ensuivrait une meilleure répartition de la valeur dans la chaîne de production.

Si une bonne partie de la valeur ajoutée créée est concentrée dans les grandes entreprises, le tissu économique repose essentiellement sur

les PME. Or, la fiscalité qui pèse sur elles ne leur permet pas d'investir, de monter en gamme et de se développer. Le système fiscal contribue alors à une mauvaise répartition tout au long de la chaîne de valeur. La CFTC propose une modification, via la loi de Finances, du calcul de l'assiette de l'impôt sur les sociétés de manière à ce qu'il soit moins pénalisant pour les petites et moyennes entreprises.

### Le capitalisme financier doit laisser place à un capitalisme solidaire, à visage humain

La loi Pacte de 2019 introduit une grande première depuis le Code civil. Jusque-là, l'entreprise se définissait essentiellement par rapport aux actionnaires. La modification de l'article 1833 du Code civil stipule que « la société doit être gérée dans son intérêt propre, en considérant les enjeux sociaux et environnementaux de son activité ». Si la CFTC se réjouit de cette évolution, elle continuera à revendiquer que le bien commun constitue légalement un des buts poursuivis par l'entreprise.

L'accomplissement de la personne à travers son travail, c'est-à-dire le développement entier de ses capacités, et sa dignité passent par le souci du bien commun donc par l'attention portée, dans l'entreprise et hors de l'entreprise, à la question écologique prise dans toutes ses dimensions : climat, biodiversité, pollution... La CFTC fait sienne la proposition d'inscrire l'activité économique entre un plancher social – qui intègre la nourriture, le logement, la santé, l'éducation, la rémunération,



etc., et en dessous duquel on ne peut descendre sous peine de précariser l'existence de chacun, et un plafond écologique qu'il est dangereux de franchir sans mettre en péril à plus ou moins long terme, la vie de l'homme sur Terre.

Une manière de rester entre ces deux frontières consisterait, au sein de l'entreprise, à faire du dialogue environnemental une composante du dialogue social. **La CFTC estime qu'il serait plus efficace d'inscrire à l'ordre du jour des négociations annuelles obligatoires (NAO) des considérations d'ordre environnemental** comme, par exemple, le « verdissement » des emplois et l'accompagnement des mutations professionnelles via la formation continue, les économies d'énergie, les conditions de production et de commercialisation, l'écoconception des produits fabriqués, la traçabilité sociale et environnementale des intrants... Une telle stratégie d'entreprise doit s'étendre aux fournisseurs, aux sous-traitants et aux clients. **Une autre piste, qui imposerait de réaliser en amont d'un investissement, une évaluation de son impact sur l'environnement, doit être creusée ; pas question pour autant d'y renoncer, mais de revoir les conditions de sa réalisation jusqu'à ce que son impact sur l'environnement soit réduit au minimum. Cela ne peut passer que par la participation des salariés aux grandes orientations stratégiques de l'entreprise.**

Cette éthique environnementale s'impose également hors de l'entreprise, notamment en favorisant l'économie de fonctionnalité qui requiert la mutualisation (non plus la possession,

mais l'utilisation) de biens, de matériel ou de savoirs, et l'organisation des citoyens en réseau ou en communautés, en général via des plateformes. Elle exige également des comportements vertueux dans nos actes d'achat en privilégiant les circuits courts (qui réduisent le nombre d'intermédiaires entre le producteur et le consommateur) et de proximité (qui consistent à s'approvisionner auprès d'un producteur situé dans un rayon de moins de 50 kilomètres) : une attitude qui présente le triple avantage de réduire les dépenses liées aux déplacements, de limiter la pollution et de favoriser l'économie locale et les emplois qui en découlent. Cette prise de conscience écologique nécessite de repenser, à l'échelon individuel et collectif, sa manière de se déplacer ; elle doit aussi concourir à une meilleure isolation de son logement et encourager l'économie collaborative.

Cette révolution à laquelle nous appelons l'urgence environnementale représente un coût non négligeable qu'il faut prendre en compte en vue de l'acceptabilité sociale de la transition écologique. Les solutions le plus souvent avancées consistent en une augmentation des taxes, donc des prix d'achat. La CFTC pense qu'il est urgent d'agir, car plus on attend, plus le coût sera élevé ; elle considère cependant que cela ne passe pas obligatoirement par un accroissement des taxes qui, de toute façon, ne saurait suffire tant les besoins sont grands.

La Cour européenne des comptes établit à 1000 milliards d'euros chaque année le coût de cette transition. **La CFTC préfère soutenir**



la proposition lancée par des économistes et autres chercheurs qui prônent la création d'une banque européenne du climat et d'un budget européen dédié à la transition écologique. Partant du constat selon lequel le monde est non seulement frappé par une crise climatique, mais se trouve également à la veille d'une nouvelle crise économique de grande ampleur provoquée par la surabondance de liquidités qui ne servent qu'à alimenter la spéculation, il s'agirait de réaffecter ces sommes d'argent au profit du financement de la transition, faisant ainsi d'une pierre plusieurs coups : lutter contre le dérèglement climatique et ses conséquences, créer entre 600 000 et 900 000 emplois, éviter la crise financière et relancer la construction européenne en la dotant d'un projet politique, économique, social et écologique.

La CFTC appelle l'Union européenne à transformer son modèle économique européen en faveur d'une transition écologique juste d'un point de vue social. À cette fin, elle soutiendra toute initiative de la Commission tendant à faciliter la mise en œuvre de sa stratégie « bas carbone » d'ici 2050. Elle appuiera tout particulièrement la mise en place d'une « finance durable » européenne.

En matière de politique commerciale, la CFTC souhaite que les impacts sociaux et environnementaux soient mieux évalués avant la signature d'accords conclus avec un pays tiers et que soient bannies des accords les clauses actuelles d'arbitrage entre entreprises et États.

## UN CONTRAT SOCIAL EN ACTES POUR LA PROTECTION SOCIALE

1. **Toute activité reconnue comme génératrice de richesse économique et/ou sociale doit créer du droit social**
- 2.
3. Dans la ligne du projet CFTC (statut du travailleur, motion d'orientation), l'évolution de notre système de protection sociale dans le sens d'une universalisation des prestations est en cours : universalisation des droits en matière de maladie (Puma), refonte profonde de nos régimes de retraite pour instaurer un régime de retraite universel. L'adossement en cours du régime social des indépendants au régime général marque également un pas important vers une unicité du système de sécurité sociale qui n'avait pu être obtenue lors de sa création.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.
- 11.
- 12.
- 13.
- 14.
15. Par ailleurs, sous l'impulsion du statut du travailleur, la recherche de la continuité des droits a déjà inspiré la mise en place de dispositifs via la négociation interprofessionnelle : portabilité des droits en matière de santé (garantie complémentaire maladie).
- 16.
- 17.
- 18.
- 19.
- 20.
21. Cet ensemble de réformes contribue inévitablement à améliorer notre couverture sociale. Si nous pouvons nous féliciter d'avoir été les parties prenantes de ces évolutions, l'état des lieux que nous dressons aujourd'hui demeure à parfaire. Certains services, certains droits doivent ainsi être renforcés. L'ensemble des droits doit
- 22.
- 23.
- 24.
- 25.
- 26.
- 27.



être rendu plus facile d'accès et plus lisible. Par ailleurs, des besoins demeurent non satisfaits. Les profonds changements démographiques et sociétaux qui nous percutent ont fait naître de nouveaux risques ou mis à jour une insuffisance de protection pour de nouvelles catégories de travailleurs.

Autant de défis qu'il nous appartient de relever dans un contexte où le financement de notre modèle social, sa structure (part des cotisations, de l'impôt et des taxes) sont questionnés. Pour demeurer un acteur majeur, et défendre notre pleine légitimité à faire vivre ce modèle que nous avons contribué à faire naître, nous devons démontrer notre capacité à l'adapter aux besoins du temps.

### Un besoin de consolidation des droits existants

#### L'accès aux services dans l'ensemble des territoires doit être amélioré

L'impression selon laquelle les services publics de proximité sont moins assurés que jadis prévaut. C'est particulièrement le cas des territoires isolés. Parmi les services cruciaux en manque de réponse adaptée, la CFTC relève notamment les difficultés d'accès à la santé. Si des efforts importants ont été entrepris en matière de prise en charge financière du risque santé, encore faut-il que nous disposions d'une offre de soins de proximité accessible.

Or, la réalité est qu'aujourd'hui, dans certains territoires ruraux, les usagers du système de soin ne trouvent plus un médecin traitant et que des

1. spécialités médicales ont déserté. Cet état de fait
2. compromet les prises en charge, y compris celle
3. des patients atteints de pathologies chroniques.
4. Cela génère à long terme une dégradation de l'état
5. de santé de la population dans certains territoires
6. particulièrement.
7. La dernière réforme du système de santé
8. concentre justement ses efforts sur l'organisa-
9. tion et la prise en charge des soins. Si la CFTC
10. partage les grandes orientations de cette stra-
11. tégie nationale de santé, elle estime que les me-
12. sures annoncées sont timides et insuffisamment
13. à la hauteur des enjeux (vieillesse, maladies
14. chroniques, etc.). **Elle demande donc une poli-**
15. **tique plus affirmée d'encouragement au déve-**
16. **loppement d'une offre de soins de ville (maisons**
17. **de santé, communautés professionnelles terri-**
18. **toriales de santé).**
19. Les acteurs de la médecine de ville ne sont toujours
20. pas au rendez-vous pour organiser les soins de
21. premier recours. Le médecin traitant n'est jamais
22. devenu le « pivot » tant annoncé du parcours de
23. santé ; or, les effectifs de médecins généralistes
24. vont diminuer dans les prochaines années.
25. A contrario, le nombre de médecins spécialistes
26. va croissant, mais ces derniers sont inégalement
27. répartis sur le territoire et leur secteur est trop
28. peu régulé, ce qui favorise certaines dérives,
29. notamment les dépassements d'honoraires. **La**
30. **CFTC souhaite que le maillage territorial des**
31. **soins spécialistes soit revu, que la question des**
32. **dépassements d'honoraires soit abordée.**
33. Ce manque en termes d'accès aux services
34. s'illustre également dans le domaine du handicap.



La CFTC revendique que chaque personne confrontée à un problème de handicap – que ce soit dans son entreprise ou dans sa famille – puisse s’adresser rapidement à une structure ou un lieu parfaitement identifié et connu de tous et qui serait à même de l’informer, le conseiller et l’orienter. La loi du 11 février 2005 avait prévu que ce lieu soit la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées), conçue comme une sorte de guichet unique dans chaque département. Or, jusqu’à présent, ces MDPH sont plutôt vues comme des structures administratives, alors que chacun devrait pouvoir y obtenir toutes les informations nécessaires (aussi bien médicales, que sociales et administratives) et être orienté directement vers l’organisme le plus à même de trouver la meilleure solution à son problème ou sa situation.

Pour les personnes en situation de handicap comme pour les autres bénéficiaires de prestations les plus fragilisés, la CFTC souhaite insister sur la place prépondérante que doit prendre l’accompagnement. L’universalisation du service des prestations doit être doublée d’une personnalisation de l’accompagnement.

Pour assurer cet accompagnement, le rôle des agents des services publics et des organismes de protection sociale est amené à fortement évoluer. La CFTC souhaite être partie prenante de cette transformation dans la mesure où ce changement de métier ne sera rendu possible qu’avec un travail en profondeur sur les ressources humaines des organismes concernés (formation, GPEC).

1.  
2.  
3.  
4.  
5.  
6.  
7.  
8.  
9.  
10.  
11.  
12.  
13.  
14.  
15.  
16.  
17.  
18.  
19.  
20.  
21.  
22.  
23.  
24.  
25.  
26.  
27.  
28.  
29.  
30.  
31.  
32.  
33.  
34.

1. **L’insuffisante part laissée à la prévention**

2. Le renforcement de l’accès aux droits sociaux

3. ne peut suffire à lui seul. La France paie le choix

4. fait du tout curatif qui relègue la prévention au

5. second plan. Le poids des décès prématurés reste

6. important, et la morbidité par maladies chroniques

7. ne régresse pas. Pire, les rares politiques de

8. prévention menées n’ont pas profité de la même

9. façon aux différents groupes sociaux renforçant

10. ainsi les inégalités de santé.

11. La CFTC ne saurait s’en satisfaire. Elle demande un

12. **investissement massif vers la prévention. Celle-ci,**

13. **entendue au sens le plus large possible, doit être**

14. **soutenue par une grande loi financière reprenant**

15. **l’ensemble des crédits dédiés** (prévention et

16. sécurité sanitaire, médecine scolaire, sécurité et

17. qualité sanitaire de l’alimentation, plan national

18. santé environnement).

19.

20. Ce virage préventif doit privilégier des actions sur

21. les déterminants de santé, c’est-à-dire les facteurs

22. qui impactent l’état de santé de la population sans

23. lien direct avec le système de soins ou d’assurance-

24. maladie (alimentation, logement, l’éducation,

25. travail, etc.).

26. Face à l’échec relatif des grandes campagnes

27. nationales de prévention, la CFTC souhaite

28. privilégier une approche au plus près des acteurs

29. et des territoires. Dès leur déploiement, les

30. communautés professionnelles territoriales de

31. santé doivent organiser la prévention à l’échelle

32. du territoire qu’elles couvriront.

33. **Côté professionnels de santé, il serait souhaitable**

34. **de faire évoluer le paiement à l’acte (une**

1.  
2.  
3.  
4.  
5.  
6.  
7.  
8.  
9.  
10.  
11.  
12.  
13.  
14.  
15.  
16.  
17.  
18.  
19.  
20.  
21.  
22.  
23.  
24.  
25.  
26.  
27.  
28.  
29.  
30.  
31.  
32.  
33.  
34.



consultation = un paiement) vers une forme de rémunération incitant les professionnels de santé à s'engager dans la mise en œuvre des programmes de prévention.

Côté assurés, il faut envisager des mécanismes d'exonération du ticket modérateur pour améliorer l'accessibilité financière des actes de prévention et la promotion de la santé (dépistages).

### L'implication auprès des enfants et des ascendants : un investissement social insuffisamment valorisé

Le temps consacré à ses proches demeure trop souvent pénalisant pour la carrière de ceux qui en font le choix et mal perçu dans les entreprises, car abordé sous l'angle du coût. Pour la CFTC, il est nécessaire de reconnaître que le temps consacré à sa famille est avant toute chose un investissement social.

Pour l'accueil/l'arrivée de l'enfant, la CFTC demande que le congé paternité soit allongé (un mois, fractionnable), car les résultats obtenus dans les entreprises pionnières nous enseignent que c'est devenu une vraie nécessité et une demande sociétale. Pour le soin ou l'éducation des enfants, la CFTC demande :

- que chaque parent ait droit à un nombre raisonnable de jours enfants malades (cinq jours par an minimum) et que ces jours soient inscrits dans le Code du travail et pas uniquement dans les conventions collectives ;
- qu'il soit mis fin à l'obligation de partage du congé parental qui, dans les faits, n'a pas généré un recours au droit plus fréquent pour les pères,

1. mais, au contraire, une réduction de droits pour  
2. les mères. Pour que les deux parents aient une  
3. liberté de choix du mode de garde, la CFTC de-  
4. mande une meilleure indemnisation, exprimée  
5. en pourcentage de l'ancien salaire par exemple.

6. Pour combler l'insuffisance notoire d'aide aux  
7. familles au-delà de la petite enfance et de  
8. l'adolescence, véritable angle mort de notre  
9. politique familiale, la CFTC continue d'affirmer  
10. que l'ouverture du congé parental jusqu'aux  
11. 16 ans de l'enfant répondrait à un besoin réel.  
12. Le fractionnement de ce congé le rendrait plus  
13. souple dans son utilisation et donc plus attractif  
14. également pour les hommes.

15. Pour les personnes, de plus en plus nombreuses,  
16. devant faire face à la dépendance d'un proche,  
17. la CFTC veut aller au-delà des améliorations  
18. apportées par la loi d'Adaptation de la société au  
19. vieillissement (ASV). Les principaux problèmes  
20. auxquels sont confrontées les intéressées sont  
21. la conciliation des temps de vie particulièrement  
22. lorsqu'elles sont encore en activité professionnelle,  
23. la charge mentale ou la fatigue et leurs effets sur  
24. la santé, sans oublier les conséquences financières  
25. immédiates ou futures du fait de la perte de  
26. salaires et l'impact sur la retraite.

27. La CFTC souhaite que ces aidants puissent  
28. bénéficier de droits en matière d'aménagement  
29. du temps de travail, et accéder facilement à des  
30. congés adaptés, indemnisés et flexibles.

31. Le droit au répit, tel qu'il a été institué au  
32. bénéfice des aidants, présente plusieurs limites.  
33. Son montant reste symbolique et il exclut les  
34. aidants des personnes ne bénéficiant pas de l'APA



(allocation personnalisée d'autonomie), condition préalable pour bénéficier de l'aide. Ces deux limites doivent être levées.

Le congé de soutien familial a été réformé pour devenir le congé proche aidant, mais la CFTC estime que le dispositif n'est pas encore assez attractif. **La CFTC souhaite que les conditions d'éligibilité à ce congé soient assouplies en abaissant à six mois la condition d'ancienneté requise dans l'entreprise. Elle demande que sa durée maximale soit portée à trois ans au lieu d'une année prévue actuellement. Elle souhaite également que ce congé soit indemnisé de façon à permettre l'attribution de droits à retraite.**

**Pour l'accompagnement des ascendants hors cas de dépendance, la CFTC plaidera pour que les conventions collectives prévoient un congé sur le modèle du congé enfant malade.**

### **L'accès réel aux droits et prestations nécessite d'assurer une meilleure lisibilité**

Lorsque la réalisation d'un risque vient percuter le parcours de vie, la personne s'en trouve fragilisée et placée dans une situation parfois peu propice à de multiples démarches. Si les prestations et aides existent pour y faire face, leur enchevêtrement et leurs conditions d'accès sont tels qu'il est trop souvent difficile de connaître ses droits et d'en demander le bénéfice au point de conduire la personne au renoncement.

**La CFTC plaide donc pour la simplification d'accès aux prestations et une meilleure lisibilité des droits. C'est pour cette raison qu'elle soutient la**

1. **refonte des minimas sociaux dans le sens d'une simplification.**

2. **Elle demande par ailleurs que les différents congés (congés familiaux / pour évènement familial / de solidarité familiale/ de proche aidant) soient harmonisés, assouplis, rendus lisibles et regroupés sous une seule et même dénomination dans le Code du travail.** Cette harmonisation pourra être l'occasion de fixer pour ces congés une durée raisonnable et suffisante au soutien des proches, de prévoir une indemnisation, et de les rendre les plus neutres possible pour le calcul des droits à retraite.

14. La lisibilité est également l'un des enjeux importants de la réforme en cours de notre système de retraite.

### 17. **Bâtir un système de protection des risques parfaitement adapté aux besoins des assurés : l'opportunité offerte par la réforme des retraites**

20. Face à une réalité tout autre que celle de l'époque de sa création, notre protection sociale doit s'adapter. Mais combler les manques sans réformer en profondeur dans un contexte de financement contraint produit trop souvent des systèmes complexes, peu lisibles et au final inéquitables.

26. La CFTC faisait ce constat dans le domaine de la retraite. Elle a donc vu dans l'annonce d'une refonte globale de nos 42 régimes de retraite, une occasion inédite de **construire un système universel plus juste, plus lisible et adapté aux nouvelles formes de travail, à la pluralité des parcours et aux changements de statuts.** Pour notre organisation, ce système devra préserver



les principes essentiels suivants :

- le principe de la répartition, c'est-à-dire de la solidarité intergénérationnelle et de la solidarité entre tous les cotisants ;
- de plus, le nouveau régime ne doit remettre en cause ni les pensions actuellement versées ni les droits acquis avant son instauration ;
- le nouveau dispositif doit également garantir la prise en compte des situations familiales, des aléas de la vie et des travaux pénibles ;
- conformément au principe de solidarité intergénérationnelle, le nouveau système doit faire bénéficier les retraités de toute augmentation de la richesse nationale sans pénaliser les jeunes en cas de contexte économique moins favorable ;
- le nouveau système de retraite doit également récompenser le travail. Aujourd'hui, le montant de pension d'un assuré ayant effectué toute sa carrière au Smic est comparable, voire inférieur au seuil du minimum vieillesse pour une personne seule. La réforme des retraites est l'occasion de revoir nos dispositifs de solidarité afin de porter le niveau du minimum contributif à 100 % du Smic.

La CFTC voit enfin cette réforme comme **une opportunité de prendre en considération toute activité d'utilité collective et sociale dans le parcours de vie en bâtissant de nouveaux droits.** La situation des aidants évoquée précédemment illustre parfaitement le besoin d'une valorisation en termes de droits à retraite des périodes consacrées à l'accompagnement d'un proche dépendant. **L'indemnisation du congé proche aidant que nous appelons de nos vœux doit**

1. **permettre l'attribution de points retraite dans le**  
 2. **volet « solidarité »** du futur régime. La coïncidence  
 3. de la réforme des retraites et du plan Grand âge  
 4. et autonomie doit nécessairement conduire à la  
 5. concrétisation de ce nouveau droit.

### 6. **De nouveaux besoins de couverture en termes de publics et de risques**

7. Parmi les évolutions profondes auxquelles  
 8. notre système doit faire face, la question de  
 9. la dépendance et de la protection sociale des  
 10. travailleurs qui s'engagent dans les nouvelles  
 11. formes d'emploi revêt une ampleur importante.  
 12.

### 13. **La nécessité d'une assurance socialisée pour une prise en charge correcte de la perte d'autonomie**

14. Au-delà des aidants, la dépendance demeure  
 15. une situation pour laquelle nous ne sommes pas  
 16. parvenus à faire émerger une prise en charge  
 17. satisfaisante.  
 18.

19. L'orientation de la CFTC vers une plus grande  
 20. universalité de la protection sociale implique  
 21. une revalorisation substantielle de la couverture  
 22. publique de la perte d'autonomie. **La CFTC**  
 23. **souhaite une nouvelle prestation « perte**  
 24. **d'autonomie »** qui distingue trois « volets » : **aides**  
 25. **humaines, aides techniques, répit et accueil**  
 26. **temporaire.** Chaque volet ferait l'objet d'un  
 27. plafond spécifique.

28. **La CFTC souhaite un financement de cette**  
 29. **prestation sur un socle élevé de solidarité**  
 30. **nationale : assis sur tous les revenus** (quelle que  
 31. soit leur origine : travail, capital), sans recours sur



1. succession, sans obligation alimentaire et surtout  
2. sans encouragement aux couvertures privées.

3. **La fin du remboursement de la dette sociale**  
4. **annoncée pour 2025 et l'extinction programmée**  
5. **de sa recette dédiée, la CRDS (contribution à la**  
6. **réduction de la dette sociale) doivent être mises à**  
7. **profit pour résoudre ce problème de financement**  
8. **sans créer de prélèvement supplémentaire.**

9. Ainsi réaffectés au financement d'une prestation  
10. améliorée, les neuf milliards d'euros de rendements  
11. annuels de la CRDS participeraient très clairement  
12. à la reconnaissance de la perte de l'autonomie  
13. comme un risque de protection sociale à part  
14. entière.

15. **Garantir une protection sociale aux nouvelles**  
16. **formes d'emplois**

17. Dans une société en mutation constante et aux  
18. besoins immédiats grandissants, les progrès du  
19. numérique ont fait naître de nouveaux outils,  
20. ayant pour but de mettre en relation des clients  
21. (demandeurs) et des prestataires, qui répondent  
22. à ce besoin : les plateformes numériques  
23. d'intermédiation (Uber, Deliveroo, etc.).

24. Les travailleurs de ces plateformes représentent  
25. aujourd'hui entre 0,5 % et 1 % de l'emploi. Leur  
26. nombre est donc limité, mais en forte progression.

27. Parce qu'ils sont indépendants juridiquement, les  
28. travailleurs collaboratifs n'ont pas de protection  
29. sociale complémentaire obligatoire ou cofinancée.

30. Ils ne cotisent pas de façon obligatoire contre le  
31. risque accident du travail / maladie professionnelle  
32. (AT/MP), et n'ont pas nécessairement une  
33. complémentaire santé. Dès lors, en cas d'arrêt

1. de travail, leur indemnisation est inexistante ou  
2. extrêmement limitée.

3. On relève certes quelques avancées. La loi prévoit  
4. par exemple que la plateforme prenne en charge  
5. une partie des cotisations lorsque le travailleur  
6. contracte une assurance « accident du travail ».  
7. Des avancées qui demeurent néanmoins très  
8. insuffisantes, et semblent plus s'inscrire dans une  
9. volonté des plateformes de lisser leur image et de  
10. limiter les condamnations en responsabilité.

11. La CFTC revendique un juste équilibre entre les  
12. plateformes, qui estiment que c'est aux travailleurs  
13. de s'assurer par eux-mêmes, et les travailleurs  
14. parfois très précaires qui, souvent, relèguent au  
15. second plan la question de leur propre protection  
16. sociale parce qu'ils ne l'appréhendent que par son  
17. coût.

18. **La CFTC propose la création d'un fonds dédié aux**  
19. **travailleurs de plateformes destiné à financer une**  
20. **protection sociale complémentaire.** Reposant sur  
21. le constat d'un coût trop élevé pour les travailleurs  
22. qui doivent multiplier les prestations pour  
23. atteindre une rémunération approchant le Smic  
24. (en dépassant largement les 35 heures), ce fonds  
25. serait financé par une cotisation prélevée sur les  
26. chiffres d'affaires réalisés par les plateformes.

27. Il viserait par exemple à développer une action  
28. sociale à destination des travailleurs ou encore à  
29. financer des dispositifs de formation.

30. Enfin, parce que les conditions réelles de travail  
31. exposent particulièrement ces travailleurs au  
32. risque d'accident du travail, la CFTC demande  
33. que soit obligatoire pour les plateformes une  
34. cotisation finançant le risque « AT/MP ». Ce dès



la première prestation, avec versement d'une indemnité calculée sur un chiffre d'affaires moyen qui resterait à préciser.

### CPA et RSUA

La prise en compte de nouveaux droits et nouveaux publics plaide pour un renforcement du CPA (compte personnel d'activité). Tel que prévu par la loi travail de 2016, le CPA recouvre trois comptes avec l'ambition de « renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité ».

Dans la conception qui était la sienne, le CPA ne pouvait se limiter aux trois aspects déjà intégrés et très centrés sur la formation. **La CFTC continuera donc de revendiquer l'extension de ce compte à d'autres droits pour qu'il devienne un véritable outil universel de portabilité des protections sociales tout au long du parcours de vie.** Ce compte doit viser à plus d'accès aux droits et de sécurité lors des transitions (accentuation de la portabilité) et il doit permettre plus de liberté sur l'usage des temps tout au long de la vie (intégration d'un compte temps).

Par-delà le CPA (qui n'est qu'un outil), **la CFTC poursuivra sa réflexion quant à la construction d'un régime social universel d'activité (RSUA) comme aboutissement logique de l'universalisation des prestations.** Puissant vecteur de simplification et de lisibilité de notre système protection sociale (retraite choisie, formation tout au long de la vie, accès à la

santé...), le RSUA vise une plus grande autonomie de chacun dans la gestion des risques et parcours professionnels.

### Un risque de fragilisation de la protection sociale et de ses acteurs historiques

Les problématiques de financement qui naissent de cette universalisation interrogent les relations financières entre l'État et la Sécurité sociale. Elles affaiblissent les partenaires sociaux et désengagent les entreprises. L'étatisation des ressources, l'indifférenciation des affectations qui pourrait en résulter vont à rebours de l'objectif affiché de transparence, de cohérence et de lisibilité. À terme, le risque de non-adhésion au système est bien réel.

Comme conséquence logique de l'universalisation des prestations (cf. ouverture aux non-salariés), la CFTC conçoit qu'une part plus importante puisse être prise par l'État dans le financement et le pilotage de la protection sociale. **Cependant et afin de réduire ces risques, elle défendra le rôle de contre-pouvoir dévolu aux partenaires sociaux par et dans la gouvernance des organismes de protection sociale.** C'est dans le soutien qu'elle apporte (par la construction de droits) à tous les travailleurs, durant toutes les périodes qui jalonnent les parcours professionnels et parcours de vie, que la CFTC puise sa légitimité à piloter et gérer ces organismes.



## UN CONTRAT SOCIAL EN ACTES POUR LE DIALOGUE SOCIAL

La CFTC comprend et appuie la démarche visant à vivre dignement dans une société plus démocratique, à améliorer son pouvoir d'achat et à pouvoir s'exprimer pour que les décisions ne viennent pas « d'en haut » sans participation des citoyens. Elle souligne l'importance d'une régulation sociale respectueuse d'un concept cher à ses yeux, celui de subsidiarité. Un concept qui fonde la légitimité d'action des corps intermédiaires. Quand la réforme vient « d'en haut », quand les acteurs sociaux (syndicats et patronat) sont limités dans leur capacité à produire eux-mêmes les normes de la régulation sociale (par la construction des accords collectifs), quand ils sont dépossédés de la gestion des institutions paritaires qu'ils ont fait naître (assurance-chômage, formation professionnelle, retraites complémentaires...), quand, en un mot, l'État gère au lieu de garantir, alors la société se trouve gravement déséquilibrée dans son fonctionnement.

La nature ayant horreur du vide, des mouvements sociaux émergent dans le rejet parfois violent de l'État et des corps intermédiaires eux-mêmes, ce que la CFTC ne saurait approuver. Si cette situation invite le syndicalisme à être lui-même

1. davantage à l'écoute, elle invite aussi la puissance
2. publique à prendre conscience que la régulation
3. sociale est plus riche des accords conclus par le
4. patronat et les syndicats que des lois élaborées
5. par le seul pouvoir exécutif.
6. À contre-courant de la « petite musique » qui tend
7. à discréditer les syndicats, la CFTC portera des
8. projets de réforme à même de re-légitimer les
9. syndicats aux yeux de nos concitoyens. À même
10. également de renforcer leurs périmètres et moyens
11. d'action à tous les niveaux du dialogue social.
12. Une philosophie d'ensemble : Le dialogue social
13. et la création de normes conventionnelles doivent
14. pouvoir s'exercer là où ils sont les plus efficaces
15. pour répondre aux attentes des salariés en termes
16. de garanties sociales, mais aussi des entreprises
17. en termes d'équilibre économique.
18. **Pour un dialogue social d'entreprise innovant**
19. La CFTC n'était pas opposée au principe de
20. décentraliser et de renforcer le dialogue social et
21. ses acteurs au niveau de l'entreprise. Certaines
22. mesures issues des Ordonnances vont à l'encontre
23. de cet objectif en ce qu'elles affaiblissent l'acteur
24. syndical.
25. **Pour une représentation efficiente du personnel**
26. Le Gouvernement, qui a fait le pari d'ouvrir
27. les champs de la négociation en entreprise,
28. souhaitait que les représentants de salariés et les
29. employeurs puissent adapter les conditions de
30. leur dialogue aux réalités du « terrain ». Dans cette
31. logique, le dialogue social devait être vu comme



un vecteur de compétitivité et non comme une 1.  
 contrainte pour les entreprises. À travers la 2.  
 possibilité de négocier les moyens, le périmètre 3.  
 et les modalités de fonctionnement du CSE, la 4.  
 CFTC a vu l'opportunité de coconstruire des IRP 5.  
 « sur mesure », plus adaptées aux besoins de 6.  
 l'entreprise et de ses salariés. Cependant, bien loin 7.  
 des réalités concrètes de l'entreprise, la mise en 8.  
 place des premiers CSE montre **une tendance à la** 9.  
**centralisation et à l'uniformisation des instances** 10.  
**de dialogue social.** 11.

Comme conséquence de cette tendance, les 12.  
 grands CSE centraux auxquels revient le rôle de 13.  
 définir la stratégie globale de l'entreprise, sont 14.  
 exposés au risque d'une sursollicitation par des 15.  
 dossiers qui auraient dû être abordés au niveau 16.  
 de l'établissement. Autre conséquence : un regain 17.  
 des problématiques de santé au travail dans les 18.  
 entreprises. C'est pourquoi la **CFTC préconise la** 19.  
**présence d'instances au plus près du travail réel,** 20.  
**c'est-à-dire dans chaque établissement.** 21.

### **Redéfinir le droit d'expression collective des 22. salariés** 23.

La CFTC soutient que les conditions dans 24.  
 lesquelles les salariés exercent leur travail et leur 25.  
 capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de 26.  
 celui-ci déterminent leur qualité de vie au travail. 27.  
 Elles déterminent également la performance 28.  
 globale de l'entreprise, donc sa pérennité. 29.

Les événements en cours montrent une évidence : 30.  
 un besoin d'expression des travailleurs et de 31.  
 nos concitoyens sur leurs réalités et difficultés 32.  
 quotidiennes que nous devons entendre et 33.

1. comprendre. Ce besoin d'expression se retrouve  
 2. aussi à l'échelle de l'entreprise. Le Code du travail  
 3. prévoit depuis les lois Auroux de 1982, un droit  
 4. d'expression directe et collective des salariés  
 5. sur le contenu, les conditions d'exercice et  
 6. l'organisation de leur travail. Ce droit d'expression  
 7. prévu dans le Code du travail est distinct du  
 8. droit de la représentation du personnel. Force  
 9. est de constater que ce droit d'expression est  
 10. très peu utilisé ou ne serait-ce qu'envisagé dans  
 11. l'entreprise de manière formelle.

12. **La CFTC est favorable à la rénovation du droit**  
 13. **d'expression directe et collective des salariés.**  
 14. Elle considère que la loi doit permettre aux  
 15. organisations syndicales de s'appuyer sur les  
 16. avis de la collectivité de travail pour alimenter  
 17. leur réflexion puis les négociations. **Un temps**  
 18. **d'échange et de débat en amont de la fixation**  
 19. **de l'agenda social de l'entreprise permettrait par**  
 20. **exemple de nourrir celui-ci des thématiques qui**  
 21. **préoccupent les salariés.**

### **Renforcer la participation des salariés à la 22. gouvernance de l'entreprise** 23.

24. En ce qui concerne la gestion de l'entreprise,  
 25. la CFTC revendique depuis toujours une vraie  
 26. mise en œuvre de la participation tant aux  
 27. bénéfiques qu'à la gouvernance. **Au-dessus de**  
 28. **2 000 salariés, la CFTC préconise que le conseil**  
 29. **d'administration (CA) ou conseil de surveillance**  
 30. **(CS) soit composé de 50 % d'élus présentés**  
 31. **par les syndicats.** Afin d'éviter que la direction  
 32. générale soit sous le joug des seuls actionnaires  
 33. et d'une gestion à court terme, **cette dernière**



**ne pourrait être révoquée que par les 2/3 des membres des deux conseils réunis.**

*Remarque :* À travers ces axes de revendication formulés à l'échelle de l'entreprise, la CFTC concrétise son idée selon laquelle la démocratie doit reposer sur deux piliers. Un pilier de démocratie délibérative où chacun est invité à s'exprimer. Un pilier de démocratie représentative avec les partenaires sociaux au premier rang, car il faut bien, à un moment négocier puis décider (et pas seulement discuter).

**S'assurer de la qualité conventionnelle des accords signés sans présence syndicale dans l'entreprise**

Les possibilités de négociation dérogatoire ont été considérablement élargies allant même jusqu'à autoriser la rédaction unilatérale d'un texte conventionnel par l'employeur validé par référendum des salariés dans les entreprises de moins de 20 salariés. La CFTC a indiqué qu'elle ne cautionnait pas ce principe pour le moins éloigné, sinon contraire, à l'objectif affiché de renforcer le dialogue social et ses acteurs. Elle estime que la production de normes doit demeurer de la seule responsabilité des organisations représentatives de salariés. Les risques de dérives sont importants alors même que les commissions paritaires de validation des branches, censées réguler la négociation dérogatoire, ont été abrogées par la loi « travail ». L'élargissement des possibilités de négociation sans présence syndicale nécessite donc un contrôle et un suivi des plus sérieux pour empêcher les dérives.

1. Il apparaît nécessaire de mener une analyse  
2. qualitative de ces accords pour s'assurer qu'ils  
3. ne constituent pas une régression des droits  
4. pour les salariés de ces petites entreprises.  
5. Cette mission d'évaluation qualitative pourrait  
6. être menée conjointement par les branches et  
7. les observatoires départementaux du dialogue  
8. social. Au-delà de la protection apportée aux  
9. entreprises de moins de 50 salariés, cette mesure  
10. serait de nature à rééquilibrer la primauté accordée  
11. aux accords d'entreprise.

**Sanctuariser la branche dans son rôle de garante des droits fondamentaux**

Concernant la mission de régulation des branches, les moyens donnés par la loi pour assurer cette mission nous semblent insuffisants au regard de la possibilité offerte aux entreprises de déroger aux accords de branches. Pourtant, seule la branche est en mesure d'assurer une régulation économique et sociale au niveau du secteur d'activité et d'éviter ainsi les situations de concurrence déloyale par le moins-disant social.

**Réintégrer les primes et le travail du dimanche dans le bloc de primauté de la branche**

La CFTC a revendiqué le maintien d'un juste équilibre entre l'entreprise et la branche afin que cette dernière conserve son rôle régulateur. Aujourd'hui, les entreprises peuvent par accord s'affranchir d'une prime négociée dans la branche. Cette primauté de l'accord d'entreprise peut alors fragiliser certains secteurs d'activité.



De nombreuses branches ont une structure de rémunération qui repose sur des primes conventionnelles qu'elles définissent. Concernant les rémunérations, seuls les minimas hiérarchiques de branche doivent être respectés par l'entreprise. Or, ils ne sont pas définis dans la loi, chaque branche ayant ses propres usages et pratiques de ce qu'elle considère comme étant un minimum. Ainsi, dans de nombreuses branches, les minimas intègrent des éléments relatifs à l'ancienneté – les conditions de travail, un 13<sup>e</sup> mois – qu'elles ont conçus comme un impératif minimal de rémunération s'appliquant à tous les salariés de la branche. **C'est pourquoi la CFTC revendiquera une intégration à la liste des thèmes relevant de la compétence de la branche avec des accords prévalant sur l'accord d'entreprise des thématiques stratégiques telles que l'ensemble des primes (ancienneté, 13<sup>e</sup> mois...).**

Dans la même logique, il devrait revenir à chaque branche la possibilité de fixer les conditions du recours effectif au travail du dimanche pour les entreprises relevant de son secteur d'activité. Les partenaires sociaux des branches sont les plus à même de définir les besoins spécifiques au secteur de recours aux dérogations au repos dominical. Cela permettrait de réguler la concurrence et, surtout de prévoir des dispositions protectrices pour les salariés telles que la conciliation des temps de vie via le volontariat, les compensations financières ou encore le repos compensateur. Cette disposition n'empêcherait pas les entreprises de négocier sur ce thème sachant que les garanties définies dans l'accord

1. devraient être au moins équivalentes à celles  
2. obtenues via l'accord de branche. **La CFTC**  
3. **revendiquera donc une intégration des accords**  
4. **sur le travail dominical à la liste des thèmes**  
5. **relevant de la compétence de la branche avec**  
6. **des accords prévalant sur l'accord d'entreprise.**

### 7. **La branche, acteur incontournable de la santé au travail**

8. **Beaucoup d'employeurs dénoncent encore la**  
9. **complexité de la réglementation en matière de**  
10. **santé au travail. La CFTC, quant à elle, dénonce la**  
11. **volonté actuelle de simplifier à outrance les règles**  
12. **qui encadrent la santé et la sécurité des salariés.**  
13. **Afin d'assister au mieux les employeurs et les**  
14. **représentants du personnel dans les petites et**  
15. **moyennes entreprises, elle défend que la branche**  
16. **est un acteur incontournable pour évaluer et**  
17. **prévenir les risques propres à son activité.**  
18. **L'approche sectorielle en santé au travail doit**  
19. **donc être renforcée.**

20. **En matière de santé-sécurité au travail, la principale**  
21. **difficulté est d'atteindre les petites et moyennes**  
22. **entreprises. Les sécuriser par des accords de**  
23. **branche, encadrant l'évaluation des principaux**  
24. **risques de leur activité, et la préconisation des**  
25. **mesures de prévention, permet de faciliter le**  
26. **travail des plus petites entreprises, souvent sans**  
27. **ressources humaines dévolues à ces questions.**

28. **La CFTC propose que les branches**  
29. **professionnelles négocient des accords**  
30. **d'évaluation des risques professionnels de leur**  
31. **activité, et préconise la mise en place de mesure**  
32. **de prévention. Pour ce faire, la CFTC propose de**  
33.



s'inspirer des référentiels dits de « pénibilité ». 1.  
Ceux-ci listent les postes de travail exposés à 2.  
la pénibilité, et préconisent des mesures pour 3.  
la diminuer. Cette approche sectorielle de la 4.  
prévention n'aurait pas pour objet de se substituer 5.  
à l'évaluation des risques au sein de l'entreprise. 6.

### Au niveau national

Le succès du grand débat national pour ce qui est 8.  
de la participation, mais aussi ses limites pour ce 9.  
qui est de la méthode, rendent la proposition de 10.  
la CFTC, de créer un comité paritaire permanent 11.  
du dialogue social (C2PDS), plus actuelle que 12.  
jamais. Ce C2PDS permettrait d'établir, sans lien 13.  
direct avec l'actualité brûlante, la liste de tous les 14.  
sujets qui sont du ressort des partenaires sociaux 15.  
et qui pourraient faire l'objet de discussions, de 16.  
concertations ou de négociations. En vue de 17.  
bâtir un agenda partagé de réformes et dans la 18.  
logique de nos propositions pour l'entreprise, les 19.  
membres du C2PDS organiseraient durant une 20.  
phase de délibération des auditions d'acteurs 21.  
divers, concernés par le thème de l'accord sans 22.  
pour autant être tous « experts ». C'est dans 23.  
ce cadre que les aspirations formulées par nos 24.  
concitoyens à plus de participation aux différents 25.  
processus d'élaboration de la décision publique 26.  
pourraient être, en partie, réalisées. 27.  
28.

### Au niveau européen

Réaliste, solidaire et proeuropéenne, la CFTC 29.  
n'ignore pas que la concrétisation du nouveau 30.  
31.

1. contrat social qu'elle porte dépend pour une bonne  
2. part de la dynamique de construction européenne.  
3. Elle n'ignore pas non plus les avancées permises  
4. par un ensemble de textes posant les fondements  
5. d'une harmonisation sociale en Europe en vue  
6. de garantir à tous les citoyens les mêmes droits.  
7. Elle considère cependant que ces textes restent  
8. insuffisants tant les inégalités des droits sociaux,  
9. ainsi que l'hétérogénéité des politiques nationales,  
10. sont importantes entre les États membres.  
11. La poursuite de cette convergence souhaitée par  
12. la CFTC, tant au niveau des droits et des salaires  
13. (vers le haut), mais aussi en matière fiscale (en  
14. particulier quant à l'assiette commune consolidée  
15. pour l'impôt des sociétés), risque cependant de se  
16. heurter à différents blocages parmi lesquels des  
17. désaccords profonds et croissants entre pays de  
18. l'Ouest et pays d'Europe centrale et de l'Est. De  
19. grandes inconnues existent donc autour du futur  
20. agenda social.  
21. Pour se prémunir de ces risques de blocage ou  
22. d'inaction sur le volet social, la CFTC soutient  
23. plusieurs solutions envisagées, parmi lesquelles  
24. une prise des décisions à la majorité (et non plus  
25. à l'unanimité) ou encore la possibilité d'avancer  
26. sur certains sujets précis par groupes de pays.  
27. Surtout, elle revendique **une modernisation**  
28. **de la gouvernance européenne en s'appuyant**  
29. **davantage sur les corps intermédiaires.**  
30. Actuellement, les organisations syndicales et  
31. patronales sont seulement consultées sur des  
32. textes proposés par les instances européennes.  
33. Elles n'ont pas de droit de veto ni d'initiative,  
34. en dépit de leur expertise. **La CFTC revendique**



la possibilité pour les partenaires sociaux de s'allier et de soumettre des propositions de textes (ou des sujets à traiter) aux instances européennes qui seraient tenues de s'en saisir et de les inscrire à l'ordre du jour de l'agenda social. Ce droit d'initiative permettrait d'apporter plus rapidement des réponses aux préoccupations des travailleurs.

## ÊTRE SOI-MÊME ET COOPÉRER

La CFTC n'a pas la vocation ni la compétence pour élaborer seule un nouveau contrat social. Cette évidence s'applique d'ailleurs à l'ensemble des acteurs historiques ou émergents qu'ils soient issus du champ social, économique ou, plus largement, politique. La CFTC est en revanche légitime pour penser et concrétiser avec ses partenaires les convergences qui font encore défaut aujourd'hui. Dans le meilleur des cas, ce défaut de convergence retarde l'avènement du nouveau contrat social tel que nous le concevons. Dans le pire des cas, il laisse la main aux intérêts privés au détriment des travailleurs que nous représentons. Consciente de cette urgence à plus et mieux agir ensemble, la CFTC a ces dernières années considérablement approfondi et élargi le cercle de ses partenaires.

### 1. Une dynamique d'approfondissement des coopérations avec nos partenaires sociaux

2. Coopérer n'est jamais une chose facile. C'est un effort permanent contre la tentation du repli sur soi. Cet effort sera facilité et ne fera véritablement sens que s'il s'adresse prioritairement à des partenaires avec lesquels nous partageons l'essentiel de nos valeurs et de notre vision quant à l'avenir du travail. C'est le cas des organisations syndicales dites « réformistes ». Conscientes de ce que notre modèle social tel que construit après-guerre n'est plus en capacité de garantir durablement à nos concitoyens les protections sociales indispensables à leur « bien vivre », ces dernières s'attachent à redéfinir ce modèle. En prise directe avec les grands défis du siècle (mondialisation, interdépendance des économies, révolution technologique, urgence climatique...), elles privilégient le dialogue, la négociation pour conquérir de nouveaux droits. **Syndicat de construction sociale, la CFTC renforcera ses relations avec ses partenaires engagés dans cette dynamique de redéfinition de notre contrat social.**

### 25. Une dynamique d'ouverture vers le tissu associatif

26. La construction d'un nouveau contrat social qui sécurise nos concitoyens en leur garantissant un système de protection le plus complet possible doit nécessairement prendre en compte l'ensemble des défis actuels. Certains de ces défis renvoient à des expériences, à des compétences qui ne correspondent pas toujours à nos « cœurs de mission » syndicale. Le défi climatique appelle,



1. par exemple, une transition énergétique que  
2. les partenaires sociaux ne peuvent penser et  
3. conduire seuls. Nous avons, pour ce faire, besoin  
4. de l'expertise, puis des réseaux des organisations  
5. environnementales. Inversement, ces dernières  
6. ont besoin de notre expertise comme de nos  
7. réseaux d'élus et de négociateurs pour **concrétiser**  
8. **les gisements d'emplois verts induits par la**  
9. **transition énergétique.**

10. C'est dans cette même logique d'ouverture que  
11. **la CFTC continuera à revendiquer auprès des**  
12. **pouvoirs publics la convocation d'un « Grenelle**  
13. **du numérique ».** D'une importance comparable à  
14. la transition énergétique, la transition numérique  
15. introduit des changements radicaux dans les  
16. façons de vivre, de travailler, de communiquer, de  
17. partager... Autant de facettes de l'existence que  
18. les organisations syndicales n'ont pas vocation  
19. à couvrir seules. Dès lors, c'est bien l'ensemble  
20. des corps intermédiaires qui doit être convié à  
21. l'occasion de ce Grenelle.

22. **En activant nos complémentarités pour**  
23. **appréhender puis résoudre les défis qui**  
24. **s'imposent à nous dans toute leur complexité,**  
25. **l'enjeu est parallèlement de peser plus fort**  
26. **ensemble face à des visons et/ou tendances**  
27. **porteuses de nouvelles précarités.**

### 28. Coopérer localement

29. Si la coopération repose sur la complémentarité  
30. des partenaires, les problématiques sociales,  
31. économiques ou encore écologiques se vivent et  
32. se résolvent différemment d'un territoire à l'autre.  
33. Le respect du principe de subsidiarité, cher à la

1. CFTC, suggère que des coopérations locales  
2. s'organisent autour de ces problématiques en  
3. regroupant les acteurs locaux les plus compétents,  
4. parce que les plus directement concernés. **Les**  
5. **équipes dirigeantes des unions géographiques**  
6. **CFTC déclineront localement les partenariats**  
7. **élargis au niveau national.**

### 8. Être soi-même et coopérer

9. Cette dynamique d'ouverture et de coopération  
10. n'a rien de fondamentalement nouveau pour la  
11. CFTC. Dans l'intérêt supérieur des travailleurs,  
12. elle a toujours favorisé l'action collective avec  
13. ses partenaires pour peser plus fort et atteindre à  
14. plusieurs les objectifs qu'elle ne pouvait atteindre  
15. seule. Le principe même de coopération est  
16. indissociable des valeurs d'inspiration chrétienne  
17. qui fondent la spécificité CFTC au cœur des  
18. collectifs auxquels nous prenons part. Loin de  
19. perdre son autonomie ou son indépendance, **la**  
20. **CFTC trouvera l'occasion, via ces partenariats, de**  
21. **parfaire son rôle historique d'aiguillon du social.**

**CONCLUSION**



## CONCLUSION

1. La présente motion fixe les grands axes de
2. notre action revendicative pour les quatre
3. années à venir. À travers chacun de ces axes, il
4. s'agira bien de traduire en actes l'ensemble des
5. composantes de ce nouveau contrat social.
6. Condamnés à l'impuissance si nous agissons seuls,
7. nous privilégierons les coopérations avec nos
8. partenaires habituels et nouveaux qui partagent
9. l'essentiel de nos valeurs et de nos ambitions.
10. Pour autant, nous continuerons à défendre notre
11. spécificité qui s'enracine dans notre héritage
12. social-chrétien. Ce dernier ne constitue pas une
13. fin en soi, mais la boussole qui, contre vents et
14. marées, nous permet de maintenir le bon cap !
15. Ainsi, les différents axes de la présente motion
16. placent l'épanouissement de la personne au cœur
17. de nos revendications :
  
18. - la CFTC revendiquera pour chaque personne la
19. possibilité d'exercer un travail ou une activité
20. socialement utiles assortis d'une rémunération
21. juste en ce qu'elle doit permettre à chacun de
22. subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille ;



- la CFTC revendiquera pour chaque personne des conditions de travail permettant de concilier les temps de vie tout en progressant professionnellement. Pour ce faire, elle défendra des solutions de logement, de déplacement et de formation à même de choisir et non plus subir les mobilités ;
- en phase avec les grandes mutations à l'œuvre, la CFTC revendiquera pour chaque personne l'accès à une protection sociale complète. Elle renforcera la dynamique d'universalisation des prestations par la consolidation des droits existants et la reconnaissance de nouveaux risques et de nouveaux publics ;
- parce que l'épanouissement de la personne est indissociable de sa capacité à agir, la CFTC revendiquera une participation accrue des travailleurs à l'organisation de leur travail, à la définition des orientations stratégiques de l'entreprise ainsi qu'aux fruits de leur travail ;
- parce que les entreprises et le monde des affaires ne sauraient se focaliser sur les seuls enjeux économiques et financiers, la CFTC revendiquera une responsabilité et des obligations accrues quant aux enjeux sociaux et environnementaux liés à leur activité ;
- enfin et parce que la concrétisation de ces axes de progrès suppose une volonté et une capacité de dialogue constructif, la CFTC revendiquera un renforcement des périmètres

1. et moyens d'action du syndicalisme à tous les
2. niveaux du dialogue social.
3. La concrétisation progressive de chacun de ces
4. axes conduira à terme à la réalisation du statut
5. du travailleur tel que formulé il y a plus de dix ans
6. par la CFTC. Au cœur de ce nouveau statut, des
7. droits attachés à la personne afin de répondre à la
8. problématique de parcours professionnels de plus
9. en plus « hachés ». Afin également de faciliter et
10. vivre, autant que possible, des mobilités choisies.
11. La CFTC doit aussi réfléchir aux conséquences
12. sur son organisation des droits qu'elle revendique
13. et conquiert pour l'ensemble des travailleurs.
14. Aujourd'hui et plus encore demain, un adhérent
15. CFTC, tout au long de son parcours professionnel,
16. mais aussi syndical (en tant qu'acteur et/ou
17. bénéficiaire d'un « service » CFTC) multipliera
18. les appartenances. Il changera de statut (salarié,
19. travailleur indépendant, demandeur d'emploi en
20. formation, engagement citoyen...), de secteur
21. d'activité et de territoire. Comment dès lors
22. garantir la continuité du service CFTC par-delà la
23. diversité de nos syndicats et structures auxquelles
24. se rattachera notre adhérent « nomade » ?
25. Comment en d'autres termes « attacher le
26. syndicalisme CFTC à la personne » ?
27. D'autres tendances à l'œuvre, qui alimentent la
28. réflexion de la CFTC quant à son projet de nouveau
29. contrat social, méritent qu'on s'intéresse à leurs
30. conséquences sur nos modes de fonctionnement.
31. Par exemple, les bouleversements technologiques
32. et sociétaux que nous traversons reconfigurent
33. nos modes de production et de consommation,



qu'il s'agisse d'activités individuelles ou collectives. Le consommateur produit une part non négligeable de ce qu'il consomme (cf. production de « Data » / données captées par les opérateurs), il est « consom'acteur ». « Attacher le syndicalisme CFTC à la personne », consisterait ici à impliquer cette dernière dans la production du service qui lui est destiné... à lui ainsi qu'à la collectivité à laquelle il se rattache (même provisoirement). Si les technologies en cours de déploiement induisent une organisation du travail (de l'activité plus largement) moins verticale, plus souple avec des frontières imprécises et mouvantes entre « travail » et « hors travail », les personnes impliquées n'en recherchent pas moins le collectif pour faire œuvre ensemble. **« Attacher le syndicalisme CFTC à la personne », ce n'est pas pour la CFTC promouvoir l'individualisation de la relation de service. C'est au contraire mobiliser les talents et aspirations de la personne par, dans et pour le collectif. C'est conforter ce dernier !**

## NOTES







[adherent.cftc.fr](http://adherent.cftc.fr)