



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

# RAPPORT D'ACTIVITÉ 2015-2019

---



**VOLET  
ORIENTATION**

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

# **RAPPORT D'ACTIVITÉ** 2015-2019

**VOLET**  
**ORIENTATION**



# SOMMAIRE

<b>QUELS EMPLOIS POUR DEMAIN, ET DANS QUEL MONDE ?</b> .....	<b>p 5</b>
Émergence de nouveaux emplois .....	p 7
Transition écologique .....	p 9
RSE : nouveaux rapports sociaux et nouvelle approche de la croissance .....	p 12
Évolutions des modalités et des formes de travail .....	p 14
<b>TOUT TRAVAIL DOIT CRÉER DU DROIT SOCIAL</b> .....	<b>p 17</b>
Vers un système de retraite simplifié et universel .....	p 19
Élargissement du cercle des bénéficiaires de l'assurance-chômage à de nouveaux publics .....	p 21
La formation professionnelle : la meilleure façon de protéger son employabilité .....	p 22
Le CPA, support de l'ensemble des droits nouveaux pour tous les actifs .....	p 24
Vers la construction d'un régime social universel d'activité (RSUA) .....	p 25
<b>QUI DIT CONTRAT SOCIAL, DIT DIALOGUE SOCIAL</b> .....	<b>p 27</b>
<b>AUTRES CHANTIERS DU MANDAT</b> .....	<b>p 33</b>
Santé au travail .....	p 35
Égalité professionnelle .....	p 37
Lutte contre la pauvreté : insertion professionnelle et minima sociaux .....	p 38
Jeunes .....	p 39
Handicap .....	p 41
Services publics .....	p 43
Santé .....	p 44
<b>FINANCEMENT ET PARITARISME</b> .....	<b>p 47</b>
L'AGFPN .....	p 49
L'évolution du financement du paritarisme à travers l'AGFPN .....	p 50
Concrètement pour la CFTC .....	p 50

**QUELS EMPLOIS POUR DEMAIN,  
ET DANS QUEL MONDE ?**



## ÉMERGENCE DE NOUVEAUX EMPLOIS

### Ouverture d'un agenda économique et social autonome intégrant délibération sur les nouvelles formes d'emploi liées aux mutations technologiques

Les rapports et avis sur l'émergence de nouveaux emplois liés aux révolutions numériques et robotiques ne manquent pas. Il demeure difficile aujourd'hui d'affirmer que ces créations d'emplois compenseront en nombre la disparition d'ores et déjà programmée de certains « vieux » métiers. Il est tout aussi difficile d'apprécier l'impact de ces nouvelles technologies sur la nature de l'emploi, sur ses conditions d'exercice ou encore sur les besoins en compétences. Si la CFTC ne conteste pas l'utilité et la légitimité des experts à l'origine de ces rapports, elle considère que l'enjeu et le défi sont trop importants pour être laissés à leur seule main. C'est pourquoi elle n'a eu de cesse, depuis fin 2015, d'interpeller ses partenaires naturels que sont les organisations syndicales, patronales et gouvernementales en vue d'ouvrir une négociation ou autre forme de concertation sur les nouvelles formes d'emplois. Ces efforts constants de la CFTC n'ont pas été vains puisqu'à l'occasion de divers événements auxquels elle a pris part, des membres du Gouvernement ont relayé cette revendication.



Inspiré des propositions CFTC, le rapport Villani souligne l'apparition de risques psychosociaux liés aux nouvelles situations de travail issues de l'automatisation



Parmi ces temps forts, un débat entre les partenaires sociaux, organisé par l'Ajis en septembre 2017, à l'issue duquel la ministre du Travail s'est dit « très preneuse d'une négociation interprofessionnelle » sur les nouvelles formes de travail. Un autre temps fort est l'audition des partenaires sociaux en vue du rapport soutenu par le député Cédric Villani, rapport intitulé *Donner un sens à l'intelligence artificielle* et remis au Gouvernement le 28 mars 2018. Inspiré sur ce point précis des propositions de la CFTC, ce document souligne entre autres l'apparition de sérieux risques psychosociaux face aux nouvelles situations de travail issues de l'automatisation. Pour prévenir ces nouveaux risques, le rapport appuie sa démarche sur les syndicats, proposant une négociation obligatoire sur ce thème en entreprise et l'ouverture d'un « chantier législatif spécifique ». Ces avancées ont permis à la CFTC de maintenir une « saine pression » sur ses partenaires jusqu'à obtenir en février 2019 un accord de sept d'entre eux (CFTC, CFDT, CGC, FO, Medef, CPME, U2P) pour l'ouverture d'un agenda économique et social autonome de délibérations. Parmi les thèmes de réflexion et de délibération, la CFTC a défendu et obtenu l'inscription à l'agenda d'une « délibération sur les nouvelles formes d'emploi liées aux mutations technologiques ».

### À l'occasion de la sortie de son étude IRES *L'informatisation des services à la personne*, la CFTC invite la Fepem à débattre de l'avenir des services à la personne

Toujours en quête de nouveaux partenaires pour donner du poids à ses revendications, la CFTC a invité la Fédération des particuliers employeurs de France (Fepem) à l'occasion de la sortie de son étude IRES *L'informatisation des services à la personne*. À l'issue d'un débat diffusé sur les réseaux sociaux, la CFTC et la Fepem se sont associées pour proposer un nouveau modèle de développement économique des services à la personne. Deuxième employeur de France après l'artisanat, ce secteur d'activité particulièrement touché par le phénomène de l'ubérisation doit pouvoir profiter des perspectives offertes par l'informatisation pour développer une offre légale socialement responsable et économiquement viable. Enfin, la CFTC et la Fepem ont de concert revendiqué auprès du Gouvernement la convocation d'un Grenelle de la robotique et du numérique.



Pour Philippe Louis, « c'est le débat qui permet d'avancer »

### Participation aux groupes de réflexion participatifs de France Stratégie, Sharers & Workers (réseau sur les transformations du travail liées au numérique et à l'économie des plateformes)

Autre opportunité pour la CFTC de peser favorablement sur les transformations du travail liées au numérique et à l'économie des plateformes : sa participation aux groupes de réflexion participative de France Stratégie et du réseau Sharers & Workers. Ces groupes de réflexion qui intègrent des représentants des travailleurs dits « collaboratifs » s'attachent à définir les futurs contours de leur protection sociale. En matière de couverture complémentaire maladie et de prévoyance, la CFTC a défendu que les syndicats, bien que non représentatifs des travailleurs non-salariés, sont les plus à même de porter et piloter des contrats collectifs. Une variante consisterait, sur le modèle du Comité Intersyndical de L'Épargne Salariale (CIES) à labelliser des contrats collectifs de plateformes.



La CFTC a fait entendre sa voix sur l'économie des plateformes au sein des groupes de réflexion de France Stratégie et Sharers & Workers

### Travaux du CNI - Comités Stratégiques et Filières

Enfin et parce que l'émergence des nouveaux emplois liés à la transformation numérique concerne aussi et surtout l'avenir de l'industrie française, la CFTC a pris toute sa part à l'installation par le Premier ministre d'un conseil national de l'industrie rénové. Dans ce cadre, il a été procédé à un audit des Comités Stratégiques de Filières (CSF). La CFTC a défendu une vision de ces comités comme instances de régulation à même de favoriser l'appropriation par le plus grand nombre (entreprises comme salariés) des potentialités attachées au développement numérique. Elle a particulièrement mis l'accent sur l'accompagnement des mutations des organisations de travail et du marché de l'emploi (améliorer l'identification des futurs métiers et adapter l'offre de formation).

## TRANSITION ÉCOLOGIQUE

### Participation à la IV<sup>ème</sup> Conférence environnementale (2016–suite de la COP21)

Après la COP21 de décembre 2015 et l'accord de Paris adopté dans la foulée, la Conférence environnementale 2016 s'est déroulée les 25 et 26 avril. Les participants, dont la CFTC, ont pu débattre autour des trois thématiques suivantes :

- appliquer l'agenda des solutions pour la croissance verte ;
- impliquer les citoyens, les territoires et l'État dans la transition écologique ;
- préserver les milieux afin d'améliorer le cadre de vie et la santé de tous.



Comme les années précédentes, elle a donné lieu à l'élaboration d'une feuille de route pour la transition écologique, publiée fin juin de la même année. La CFTC a pu regretter son manque d'ambition. Parmi les mesures présentées, la plupart relevaient, en effet, des feuilles de route des conférences précédentes et avaient déjà connu un début de mise en œuvre. C'était le cas notamment de la mise en place d'un prix plancher pour le carbone à l'échelle nationale et la promotion d'un corridor carbone à l'échelle européenne, l'élaboration d'un cadre financier pour les investissements verts ou encore l'amélioration du dialogue environnemental.



La CFTC entend jouer le rôle d'aiguillon en faveur d'une transition écologique juste et ambitieuse

### Participation aux premiers débats sur la relance des Objectifs du millénaire (2000-2015)

La CFTC a participé dès le mois de juin 2016 au lancement par Ségolène Royal, ministre de l'Environnement, des Objectifs pour le développement durable (ODD). Pour mémoire, en 2000, l'Organisation des Nations Unies (ONU) avait lancé les Objectifs du millénaire (ODM) qui devaient, en quinze ans, réduire la pauvreté à l'échelle internationale. Plusieurs critères d'évaluation ont, malgré l'absence d'études statistiques fiables, permis de conclure à l'atteinte de cet objectif. Il a alors été décidé de poursuivre l'expérience en l'étendant aux Objectifs de développement durable. La France, souhaitant être pionnière en la matière, a adopté une stratégie associant l'ensemble de la société civile. Plusieurs réunions de travail ont été organisées en plénière et en atelier au sein desquelles la CFTC a été particulièrement active. Un document intitulé *Cahier d'acteurs des organisations syndicales* a été rédigé et signé par la CFTC, la CFDT, la CGT et la CFE-CGC. Ce fut pour ces instances l'occasion de définir leurs attentes vis-à-vis des ODD et de préciser leur manière d'y participer. Ainsi entendent-elles jouer le rôle d'aiguillon en faveur d'une transition écologique juste et ambitieuse, chacune en fonction des priorités, des spécificités et de leurs méthodes d'action.

### Signature d'un appel en faveur de l'augmentation de la composante carbone de la TICPP

Dans le domaine de l'environnement, la CFTC a approfondi sa réflexion et poursuivi sa politique de partenariat amorcée dès le début des années 2010. Ainsi a-t-elle participé à l'organisation du colloque de février 2017 sur le thème « Réduire les inégalités, une exigence écologique et sociale », aux côtés du Ceras et de la *Revue Projet*, de plusieurs ONG environnementalistes et associations de lutte contre la pauvreté. Ce fut l'occasion, pour elle, d'aborder des thématiques relatives au financement de la transition écologique, aux institutions, aux indicateurs économiques, au consumérisme, aux inégalités de revenu, aux mutations du monde du travail ou encore des conversions professionnelle et industrielle de la France (avec la Fondation Nicolas Hulot pour la Nature et l'Homme, le Réseau action climatique, France Nature Environnement, l'Union nationale des Familles de France).



En février 2017, la CFTC a participé, aux côtés du Ceras et de la *Revue Projet*, à l'organisation d'un colloque sur le thème « Réduire les inégalités, une exigence écologique et sociale »

De nombreuses études et rapports confirment que la pollution atmosphérique est à l'origine de plusieurs dizaines de milliers de décès prématurés chaque année, que pour contenir le réchauffement climatique à un degré et demi à la fin du siècle, il faut impérativement diminuer de 45 % les émissions de gaz carbonique d'ici à 2030 par rapport à 2010, et atteindre la neutralité carbone (zéro émission de CO<sub>2</sub>) entre 2045 et 2055, que plus on tarde à agir, plus le coût sera exorbitant. La CFTC s'est donc prononcée fin 2016, conformément aux préconisations contenues dans la motion d'orientation de son dernier congrès à Vichy, en faveur d'une accélération de la hausse de la contribution carbone de la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques (TICPE) prévue par la loi de Transition énergétique. Elle a pris cette position dans un contexte de baisse de prix du pétrole qui rendait ce relèvement indolore, en insistant sur le fait que ces recettes devaient impérativement être affectées à la mise en place de mesures favorables à la transition écologique – notamment l'augmentation du chèque énergie versé aux ménages les plus défavorisés – et non au remboursement de la dette publique contractée auprès des marchés financiers.



## RSE : NOUVEAUX RAPPORTS SOCIAUX ET NOUVELLE APPROCHE DE LA CROISSANCE

### Participation à la délibération commune pour promouvoir la RSE dans les TPE-PME

La CFTC défend un modèle économique respectueux de l'environnement et de la personne. Dans ce cadre, elle encourage la mise en place de démarches RSE (Responsabilité sociétale des entreprises) dans toutes les sociétés. Or, malgré l'impact positif démontré par France Stratégie d'une politique RSE sur le développement d'une entreprise, très peu de TPE-PME se sont saisies du sujet. Partant de ce constat, la CPME (Confédération des petites et moyennes entreprises) a proposé aux partenaires sociaux un projet de délibération commune pour promouvoir « la RSE dans les TPE-PME ». Tous, excepté le Medef, ont participé à la concertation mise en place et achevée en 2017. Adopté en 2018, le texte final préconise un engagement au niveau des branches, l'intégration de critères RSE dans les marchés publics, l'élaboration de labels sectoriels reposant sur des critères élaborés avec les partenaires sociaux et contrôlés par un organisme indépendant. Une expérimentation auprès d'organisations professionnelles sectorielles volontaires a été recommandée, tout comme la mise en place d'un groupe de suivi ouvert aux partenaires sociaux.



La CFTC a approuvé un texte pour l'élaboration de labels RSE sectoriels dans les TPE-PME

Force de proposition pendant les débats, la CFTC se félicite que l'ensemble de ses demandes aient été retenues dans la version finale du texte, en particulier la nécessité d'associer aux démarches RSE les salariés et leurs représentants, ainsi que la non-exemption aux contrôles administratifs des entreprises labellisées (ce que souhaitait la CPME).

### Participation aux États généraux de l'alimentation

Afin que les agriculteurs vivent décemment des revenus de leur travail et permettre à l'agriculture française de changer de modèle productif, le Gouvernement a organisé les États généraux de l'alimentation qui se sont tenus de fin 2017 à début 2018. La CFTC, qui y a été associée, a plaidé pour le déploiement des circuits courts et de proximité, l'amélioration des conditions de travail et le développement de l'économie circulaire. Ces États généraux ont débouché sur une loi qui n'était pas à la hauteur des enjeux.



La CFTC a plaidé pour le développement des circuits courts et de l'économie circulaire, et pour l'amélioration des conditions de travail

### Contribution à la réflexion autour de la loi Pacte

La CFTC a participé aux discussions et consultations portant sur la loi depuis octobre 2017. Les objectifs de la loi Pacte (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) sont les suivants : aider les PME à grandir, à se transformer et à innover, mais aussi permettre aux salariés de participer à la gouvernance et à la réussite de leur entreprise.

Depuis le début des consultations, la CFTC a dénoncé les articles portant sur la réforme des seuils d'effectifs : le Gouvernement laisse penser que les seuils représentent un véritable frein à la croissance des entreprises. Pour autant, rien ne montre que ces seuils et les coûts qu'ils engendrent constituent un frein à l'embauche de nouvelles personnes. En revanche, le recul des garanties en termes de sécurité et des droits des salariés est bien réel.

Un autre volet majeur de cette loi correspond aux mesures en faveur d'un meilleur partage de la valeur avec les salariés. Il s'agit de favoriser l'épargne salariale et la mise en place d'accords d'intéressement et de participation dans les PME. Si la CFTC apprécie les efforts fournis en ce sens, elle a regretté cependant que l'obligation de mettre en place un accord de participation pour les entreprises de plus de 50 salariés soit finalement assouplie puisque le critère d'appréciation du passage de seuil est très nettement affaibli.



La CFTC apprécie les mesures en faveur de l'épargne salariale mais a exprimé des regrets sur certains points du texte final

La loi Pacte a aussi l'objectif de faciliter l'innovation des entreprises françaises. Plusieurs mesures sont prises pour améliorer le financement des entreprises par les acteurs privés : réforme de l'épargne retraite, de l'assurance-vie, accès aux marchés financiers facilité, etc. La CFTC regrettait l'absence de fléchage vers des investissements responsables ou « verts », c'est en partie corrigé grâce à plusieurs dispositifs qui favoriseront désormais les investissements tournés vers la transition écologique et solidaire, par exemple : l'obligation de proposer des produits labellisés (écologique ou solidaire) dans les contrats d'assurance vie, les banques et assurances devront mieux informer leurs clients sur la part de leur épargne allouée à la transition écologique ou encore des fonds investis dans l'économie sociale et solidaire dans les plans d'épargne retraite entreprises.

## ÉVOLUTIONS DES MODALITÉS ET DES FORMES DE TRAVAIL

### Participation à la délibération sur le télétravail

Face aux évolutions en cours et à venir du monde du travail, l'éclatement des modes de production et les nouvelles technologies aux potentialités infinies, la CFTC s'est largement associée à la définition des nouvelles règles encadrant le télétravail dans les entreprises.

La CFTC a pris activement part à la concertation prévue par la loi Travail de 2016 sur le « développement du télétravail et du travail à distance ». L'enjeu pour la CFTC était de favoriser la mise en place de ce mode d'organisation du travail conciliant les temps de vie, tout en préservant un haut degré de protection des salariés. Elle s'est notamment distinguée par ses propositions concernant la présomption de reconnaissance des accidents du travail au domicile des télétravailleurs, reprise par les ordonnances réformant le Code du travail du 23 septembre 2017.

Le rapport final signé le 7 juin 2017 par tous les partenaires s'est fondé sur des auditions d'entreprises qui ont exposé leurs accords et leurs pratiques ainsi que sur l'audition d'experts sur le sujet. Il dresse un état des lieux des bonnes pratiques en la matière et va jusqu'à émettre certaines recommandations. Ce rapport a été transmis à la ministre du Travail.

Les ordonnances réformant le Code du travail du 23 septembre 2017 ont largement assoupli le cadre juridique du télétravail, s'inspirant de certains points du rapport. Si l'Ordonnance permet le recours au télétravail occasionnel de façon très souple, elle incite en revanche les entreprises à organiser le télétravail dans le cadre d'un accord ou d'une charte.

La CFTC prône notamment l'appropriation de ce sujet par les instances représentatives du personnel et milite pour la négociation d'accords télétravail dans les entreprises, afin de lui apporter une valeur normative, de garantir un accès organisé à ce mode de production et d'éviter toute altération de la santé mentale des salariés.



La CFTC milite pour la négociation d'accords télétravail dans les entreprises

**TOUT TRAVAIL  
DOIT CRÉER DU DROIT SOCIAL**



Pérenniser notre protection sociale : un système véritablement universel qui couvre l'ensemble des citoyens actifs

## VERS UN SYSTÈME DE RETRAITE SIMPLIFIÉ ET UNIVERSEL

### L'unification des régimes-cadres et non-cadres actée dans l'accord du 17 novembre 2017

Lors de l'accord du 30 octobre 2015, les partenaires sociaux avaient pris une série de mesures pour rééquilibrer la situation financière des régimes de retraite complémentaire, le second volet de cet accord prévoyant de créer au 1<sup>er</sup> janvier 2019 un régime unifié paritaire, en répartition et par points. Ce nouveau régime s'est substitué aux régimes existants tout en reprenant l'ensemble des droits institués par les conventions de 1947 et 1961. Cela marque donc la fin de l'Agirc et l'Arrco, remplacées par un régime unifié. Si les principes de fonctionnement du nouveau régime unique étaient posés dans l'accord de 2015, encore fallait-il leur donner un contenu précis et définir leurs conditions de mises en œuvre. L'accord du 17 novembre 2017 tranche plusieurs dossiers en suspens. Sur les droits familiaux et conjugaux, le texte s'aligne, comme le voulait la CFTC, sur les règles les plus favorables en matière de réversion. L'accord entérine également la fusion des cotisations spécifiques en fonction des tranches de cotisation. Enfin, l'accord visant à l'unification des régimes-cadres et non-cadres inclut indirectement une profonde transformation de la gouvernance de l'ensemble des fédérations et des groupes de protection sociale.



L'accord du 17 novembre 2017 s'aligne, comme le voulait la CFTC, sur les règles les plus favorables en matière de réversion



## L'accord du 10 mai 2019 : un accord de Pilotage stratégique garantissant une hausse du pouvoir d'achat des retraités

Le nouveau régime unifié prévoit un pilotage tactique annuel et un pilotage stratégique quadriennal défini par un accord national interprofessionnel. Le pilotage stratégique fixe les objectifs en termes de trajectoire d'équilibre du régime pour 2020-2024. L'ANI du 10 mai 2019 garantit une hausse du pouvoir d'achat des retraités puisque pendant 4 ans aucune sous indexation (évolution de la pension inférieure à l'augmentation du coût de la vie) ne sera possible. Chaque année, cette indexation pourra être revue éventuellement à la hausse par le Conseil d'administration. En outre, l'accord prévoit de nouveaux cas d'exonérations pour le malus de 10% appliqué durant trois ans aux pensions complémentaires.



La solidarité intergénérationnelle et entre tous les cotisants est le premier des principes auxquels la CFTC est attachée

Les partenaires sociaux autour de la table avaient à cœur de démontrer qu'ils sont en mesure de piloter le régime complémentaire de retraite et de donner du pouvoir d'achat à l'ensemble des retraités à un moment où le Gouvernement prévoit une indexation différenciée. Pour la CFTC, le but était d'envoyer au Gouvernement un signal clair sur le bon fonctionnement du paritarisme à la veille du projet de loi sur le système universel.

## ÉLARGISSEMENT DU CERCLE DES BÉNÉFICIAIRES DE L'ASSURANCE-CHÔMAGE À DE NOUVEAUX PUBLICS

La CFTC défend un système de protection le plus complet possible contre la réalisation des risques liés aux parcours professionnels et personnels actuels : un système véritablement universel qui couvre l'ensemble des citoyens actifs.

### Concertation pour l'intégration des travailleurs indépendants

L'élargissement de l'assurance-chômage aux indépendants répond à l'objectif de la motion d'attribuer des droits à la personne, indépendamment de son statut professionnel : désormais, grâce à la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 8 septembre 2018, en cas de liquidation judiciaire, les indépendants ont droit à un forfait de 800 euros pendant six mois.

Conformément à la motion d'orientation, les mécanismes contributifs ont été adaptés : il n'y a plus de contribution chômage (suppression pour la plupart des salariés, exonération jusqu'au Smic pour les employeurs). L'exonération de contribution chômage salariée est compensée par un versement d'une part des produits de la CSG.

Le financement du régime d'assurance-chômage, bien qu'ayant évolué, demeure contributif, principe fondamental des orientations définies lors du congrès de Vichy en 2015, dans le sens où chacun y participe via l'impôt, et reste financé par des contributions privées (patronales au-dessus du Smic et salariés intermittents du spectacle et expatriés) ; par conséquent, il demeure distinct du régime de solidarité financé exclusivement par l'impôt.

### Négociation pour les démissionnaires

En vue de faciliter les mobilités professionnelles conformément à la motion, la CFTC est favorable à l'indemnisation chômage des démissionnaires ayant un projet de reconversion professionnelle. Grâce à la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ils bénéficieront des mêmes garanties (montant et durée de l'indemnisation) que les autres allocataires.

L'élargissement à de nouveaux publics du droit à l'assurance-chômage répond à une logique proche de la revendication CFTC d'« un revenu contributif que percevrait tout actif pour les divers temps contribuant à entretenir, développer et valoriser ses capacités et savoirs ».

La CFTC a été force de proposition pour ouvrir ce nouveau droit au plus grand nombre de salariés, prendre en compte les différentes expériences, et sécuriser les différentes étapes, notamment l'entretien avec Pôle emploi avant la démission.

Les propositions portées par la CFTC lors des négociations ont été retenues non seulement par les partenaires sociaux dans l'accord, mais aussi dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.



## Réforme de l'Assurance-chômage : la CFTC mobilisée en solidarité avec les demandeurs d'emploi

Si certaines mesures ne pouvaient être que favorablement accueillies (renforcement de l'accompagnement, embauche de 1000 nouveaux conseillers Pôle emploi...), la réforme de l'Assurance-chômage fragilise un système qui, jusque-là, se voulait principalement assurantiel, contributif et solidaire. Certaines des modifications apportées aux conditions d'accès, au montant des allocations vont à rebours du principe cher à la CFTC selon lequel « chacun cotise en fonction de ses moyens et reçoit en fonction de ses besoins ». Un principe qui conditionne l'adhésion du plus grand nombre au système et à sa dimension « solidaire ». En se mobilisant, le mardi 25 juin dernier devant le ministère du Travail, la CFTC a voulu, avec d'autres organisations syndicales et étudiantes, exprimer sa crainte d'un rejet à terme de notre modèle social « à la française ». Un modèle qui a, plus d'une fois, prouvé sa capacité à résister mieux que tout autre système, aux crises économiques.



Le 25 juin dernier, la CFTC s'est mobilisée devant le Ministère du Travail pour exprimer sa crainte d'un rejet du modèle social "à la française"

## LA FORMATION PROFESSIONNELLE : LA MEILLEURE FAÇON DE PROTÉGER SON EMPLOYABILITÉ

Dans un avenir proche, de nombreux métiers vont évoluer, voire disparaître. Face à ce constat, la formation professionnelle continue (FPC) et l'accompagnement des salariés constituent une réponse adaptée en matière de sécurisation des parcours professionnels.

## Concertation sur l'apprentissage

La CFTC était favorable à l'ouverture de cette concertation qui s'est déroulée de novembre 2017 à fin janvier 2018. L'objectif consistait à identifier les pistes d'amélioration pour que l'apprentissage devienne une voie d'excellence au profit des jeunes et des entreprises.



Entendue par le Gouvernement, la CFTC revendiquait notamment un meilleur encadrement et une formation pédagogique obligatoire pour les nouveaux maîtres d'apprentissage

Tout au long de cette concertation, la délégation CFTC a mis en avant une série de propositions concrètes et opérationnelles visant à accroître l'attractivité de l'apprentissage. Le rapport Brunet *Pour le développement de l'apprentissage*, du 30 janvier 2018, a repris la majorité des propositions de notre organisation. À titre d'exemples, nous pouvons citer notamment la hausse de la rémunération des apprentis de 30 euros par mois, l'aide de 500 euros pour passer le permis de conduire, et la formation pédagogique obligatoire pour les nouveaux maîtres d'apprentissage. De plus, le Gouvernement a fait preuve de bon sens en reprenant nos propositions concernant l'encadrement plus strict des ruptures de contrats – avec l'intervention d'un médiateur en cas de conflit entre l'apprenti et son employeur, la possibilité pour l'apprenti de continuer sa formation théorique dans son Centre de formation d'apprentis (CFA) en cas de rupture du contrat et l'obligation pour ce dernier d'aider le jeune à retrouver un nouvel employeur – et la possibilité pour l'apprenti de réaliser une partie de sa formation à l'étranger, dans le cadre du programme communautaire Erasmus Pro.

## Négociation de l'ANI FPC du 22 février 2018

La CFTC, comme l'ensemble des partenaires sociaux, n'était pas demandeuse de cette réforme. À tout le moins, elle préconisait que les effets de l'ANI du 14 décembre 2013 sur la FPC soient d'abord évalués. Elle a toutefois œuvré pour la réussite de cette réforme de grande ampleur, avec comme fil conducteur que chaque individu puisse bénéficier tout au long de sa vie d'un droit effectif et efficient à la formation. Ce droit doit lui permettre à la fois de sécuriser et d'accomplir son parcours professionnel au plus près de ses aspirations. Pour ce faire, il a fallu, par exemple, procéder à de nombreux ajustements du Compte personnel de formation (CPF), notamment son alimentation revue à la hausse (35 heures par an pour un plafond de



400 heures et 55 heures par an pour les moins qualifiés, pour un plafond de 150 heures), son éligibilité au bilan de compétences et au permis de conduire véhicules légers (VL) et poids lourds (PL). Il a fallu aussi y intégrer le Congé individuel de formation (CIF) pour réaliser des formations longues dans le cadre d'un projet professionnel ou d'une reconversion (CPF de transition).

## LE CPA, SUPPORT DE L'ENSEMBLE DES DROITS NOUVEAUX POUR TOUS LES ACTIFS

La CFTC l'appelait de ses vœux alors qu'il n'était qu'à l'état de réflexion dans le cadre de France Stratégie. Le Compte personnel d'activité (CPA) est désormais existant. Créé par la loi Travail du 8 août 2016, cet outil concerne tous les actifs à partir de 16 ans (dès 15 ans pour les apprentis) et permet à chacun de faire évoluer sa carrière et son parcours professionnel. Il regroupe les droits issus de trois comptes : le Compte personnel de formation (CPF), le Compte personnel de prévention (CPP) et le Compte d'engagement citoyen (CEC). Cependant, la CFTC nourrit une ambition plus importante pour le CPA tel qu'il existe actuellement.

Dans la conception de la Confédération, 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).

Ce déploiement du CPA et la poursuite de la réforme tendant à l'universalisation de la protection sociale constituent un mouvement progressif vers l'idée d'un régime social universel d'activité.



P. Monégny / SMCF



Le CPA regroupe notamment les droits issus du Compte professionnel de prévention (CPP), alimenté par l'exposition à des facteurs de pénibilité comme le travail de nuit

## VERS LA CONSTRUCTION D'UN RÉGIME SOCIAL UNIVERSEL D'ACTIVITÉ (RSUA)

### Proposition de RSUA dans divers cadres abordant la protection sociale du XXI<sup>ème</sup> siècle

La montée en charge d'un CPA ambitieux posera rapidement la question d'un régime universel de protection sociale de l'activité puisqu'il concernera tous les travailleurs. Pour la CFTC, le but est que toute activité qui génère de la valeur sociale engendre des droits, et que ces droits soient équivalents pour tous afin de ne pas créer une protection sociale à plusieurs vitesses au sein de notre société.

Les jalons posés dans la motion ont conduit depuis son adoption à réfléchir à la définition d'un régime social universel d'activité (RSUA). Ce nouveau modèle social épouserait les grandes transformations en cours de l'universalisation de notre protection sociale. Le RSUA prendrait donc acte du mouvement d'universalisation des droits sociaux, indépendamment du statut professionnel de chacun.

Le RSUA serait source de mobilité professionnelle et sociale et d'une plus grande liberté de choix de vie pour tous. Il s'inscrit dans une vision de progrès social à la hauteur des bouleversements numériques et robotiques de notre époque tels que décrits dans notre motion d'orientation.



alonesdf / Adobe Stock



Pour la CFTC, toute activité qui génère de la valeur sociale doit engendrer des droits, équivalents pour tous

Au printemps 2017, pour faire avancer cette idée, la CFTC a été la seule centrale syndicale force de proposition au sein des groupes de réflexion participative de France Stratégie, Sharers & Workers. La CFTC a proposé d'étendre les principes de la portabilité et de la mutualisation de la protection complémentaire de branche au-delà du champ des non-salariés. La CFTC a également avancé une autre option, celle de prendre modèle sur ce qui se passe dans la branche du portage salarial en matière de protection sociale pour créer

une branche de l'économie collaborative. Ces deux options ont été retenues dans la note finale de France Stratégie (novembre 2017).

Dans le cadre de la future réforme des retraites, la CFTC a avancé un schéma qui épouse au mieux les contours de la retraite universelle et du RSUA avec la construction d'un service unifié de la retraite avec une équivalence des droits ainsi que leur portabilité d'une activité à l'autre (voir cette rubrique supra).

**QUI DIT CONTRAT SOCIAL,  
DIT DIALOGUE SOCIAL**



### La réforme du Code du travail : concertations loi El Khomri et ordonnances Macron

La nécessité de rénover le dialogue social a guidé la rédaction de notre motion d'orientation de 2015 très justement intitulée « dans un monde en bouleversement construisons un nouveau contrat social ». Nous étions alors bien inspirés car cette mandature qui s'achève, a vu s'enchaîner à un rythme effréné les réformes de droit du travail qui ont modifié en profondeur les pratiques de la négociation collective en France. Ainsi depuis 2015, nous avons vécu un rythme de réformes intense parmi lesquelles la formation professionnelle, la loi Rebsamen, une première loi Travail en 2016 et les ordonnances Macron de 2017. C'est tout le Code du travail, et notre façon d'envisager le dialogue social dans le pays, qui ont opéré une profonde mutation. Toutes ces concertations ont constitué un défi auquel la Confédération en pleine responsabilité a pris part dans l'intérêt des salariés et du bien commun. La CFTC a choisi de s'inscrire dans une démarche dynamique pour peser dans le processus d'élaboration du texte de loi, refusant d'exiger son retrait pur et simple et privilégiant une démarche constructive afin de l'amender. Ainsi, la Confédération a contribué à enrichir ce texte avec des évolutions majeures pour renforcer la branche dans son rôle « pivot », de régulateur et de rempart à la concurrence déloyale à laquelle trop d'entreprises se livrent entre elles aux dépens des salariés. La définition des missions de la branche inscrite dans le Code du travail ainsi que l'obligation pour chaque branche de se doter d'une commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) sont le fruit de ses revendications. En effet, elle demandait dans sa motion de 2015 la mise en place d'un C2PDS de branche et l'urgence de donner une définition juridique de la branche. Ces avancées n'auraient pas eu lieu sans sa participation active à la concertation. Certains aspects de ces réformes ont été jugés par la CFTC comme contraires à l'objectif affiché de renforcer le dialogue social et ses acteurs.



La CFTC a choisi de s'inscrire dans une démarche dynamique pour peser dans le processus d'élaboration du texte de loi



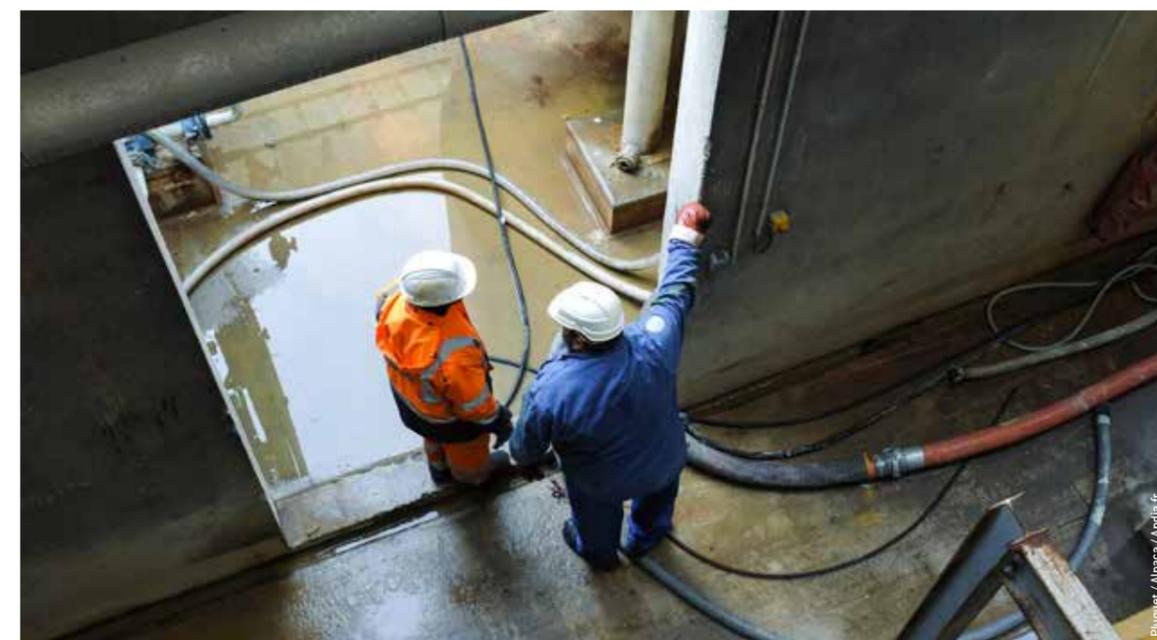
Favorable au dialogue social à tous les niveaux (branche, entreprise, territoire), la CFTC n'était pas opposée au principe de décentraliser, donc de renforcer le dialogue social au niveau de l'entreprise pour répondre au mieux aux réalités sociales des salariés. Toutefois, l'entreprise ne devrait pas pouvoir déroger aux socles sociaux fixés au niveau de la branche. Seule cette dernière est en mesure d'assurer une régulation économique et sociale au niveau du secteur d'activité et éviter les situations de dumping social et de concurrence déloyale par le moins-disant social. Les ordonnances Macron ont mis en place un bloc impératif de domaines limitatifs auxquels il n'est pas possible de déroger de manière moins favorable à la branche par l'entreprise. Concernant les rémunérations, seuls les *minima* hiérarchiques de branche font partie de ce bloc impératif. Pour la CFTC, ce sont l'ensemble des salaires et des primes de branches qui doivent faire partie du bloc de primauté de la branche afin de garantir aux salariés d'un même secteur d'activité une équité sociale et aux entreprises une équité économique.

Autre dérive : les possibilités de négociation dérogatoire, considérablement élargies dans les dernières réformes. La CFTC a rejeté, sans succès, la décision unilatérale de l'employeur validée par référendum des salariés dans les entreprises de moins de 20 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 et les ordonnances Macron. Le nombre considérable d'accords conclus sur l'année 2018 (près de 1 000) doit nous alerter et nécessite une analyse qualitative pour s'assurer qu'ils ne constituent pas une régression des droits pour les salariés de ces petites entreprises.

## Participation au chantier de la restructuration des branches professionnelles

La loi Travail du 8 août 2016 a apporté une impulsion indéniable au chantier de restructuration des branches engagé depuis 2015. La CFTC est depuis longtemps convaincue de la nécessité de regrouper les branches professionnelles afin d'offrir à chacune d'elles une meilleure capacité de négociation et de remplir pleinement toutes ses missions. Mené à bien, ce chantier permettra d'éviter l'émiettement conventionnel et d'offrir à chaque salarié une couverture conventionnelle. Les travaux de la sous-commission de la restructuration des branches auxquels la CFTC a pris pleinement part ont permis de traiter la situation des branches dont l'activité était quasiment inexistante, ainsi qu'une grande partie de celles répondant aux critères de ciblage prioritaire mis en place par la loi Travail de 2016.

Parallèlement, quelques branches se sont saisies elles-mêmes de ce chantier, mais ce sont bien toutes les branches, quelles que soient la situation et la taille, qui doivent s'atteler à ce chantier prioritaire. Les branches de moins de 5 000 salariés du fait de leur ciblage prioritaire ont dû ouvrir des réflexions pour envisager un rattachement avec une branche plus importante. Fin 2018, nous avoisinons le chiffre de 236 branches – ce qui montre bien le travail effectué durant ces quatre dernières années ; il y avait 800 branches identifiées en 2015.



La CFTC a accueilli favorablement le principe d'un "paquet social", comprenant notamment une révision de la directive européenne sur le travail détaché

La CFTC appelle à « renouveler le dialogue social européen ».

## Participation aux discussions autour du paquet social européen

L'aspect social fut le grand oublié de la crise de 2008. Certes, celle-ci fut d'abord financière, obligeant l'Europe à prendre en premier lieu des mesures pour stabiliser les marchés. Cependant, les répercussions importantes sur les plans économique et social, en particulier sur l'emploi, nécessitaient aussi, selon la CFTC,

**GUIDE PRATIQUE CFTC LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)**

TROUVEZ VOTRE ESSENTIEL GRÂCE AU MOTEUR DE RECHERCHE INTUITIF ET PERFORMANT

DEPUIS VOTRE ORDINATEUR, VOTRE SMARTPHONE OU VOTRE TABLETTE

CONSULTEZ HORS LIGNE LES CONTENUS QUE VOUS AUREZ TÉLÉCHARGÉS

NAVIGUEZ DE MANIÈRE RAPIDE ET OPTIMISÉE AVEC LA TECHNOLOGIE PROGRESSIVE WEB APP

**ENFIN EN NUMÉRIQUE !**

Dédié au CSE, ce guide décrypte le fonctionnement, les attributions et les rôles de cette nouvelle instance. Vous y trouverez des conseils CFTC et des modèles sur lesquels vous appuyer, ainsi qu'une partie consacrée aux élections professionnelles, aux moyens et à la protection des représentants du personnel.

N'IMPRIMEZ QUE LE CONTENU QUI VOUS INTÉRESSE

A retrouver en Une de [cftc.fr](http://cftc.fr) ou sur [cftc.fr/guide-cse](http://cftc.fr/guide-cse)

**NOUS SOMMES SYNDICALISTES ET CONSTRUCTIFS | WWW.CFTC.FR**

Le Guide CSE, un outil indispensable et pratique, disponible en ligne et en version numérique

une réponse forte de l'Union pour protéger ses citoyens. Au sein des instances consultatives auxquelles elle participe (Confédération européenne des syndicats, conseils économique et social français et européen, comité du dialogue social pour les questions européennes et internationales), la Confédération n'a eu de cesse d'alerter la Commission européenne, présidée alors par José Manuel Barroso, quant aux risques à négliger ces enjeux : hausse du chômage et de la pauvreté, précarisation de l'emploi, concurrence déloyale et abus de certains États membres et/ou entreprises. Dans sa motion d'orientation 2015-2019, la CFTC demandait à la Commission de remplir sa mission de soutien au dialogue social et de faire preuve d'ambition en matière d'agenda social. Élu en 2014, le nouveau président de la Commission Jean-Claude Juncker a affiché, dès sa prise de fonction, sa volonté de mettre au premier plan les questions sociales. La CFTC salua par un « enfin » l'organisation pour la première fois depuis dix ans d'un sommet du dialogue social en 2015, suivi de la proposition d'adopter un « Paquet social ». Cet ensemble de textes a pour ambition de parvenir à une harmonisation sociale en Europe, pour mettre fin au dumping social et garantir à tous les citoyens européens les mêmes droits. Il comprend un Socle européen des droits sociaux (adopté fin 2017), une révision de la directive sur le travail détaché (adoptée en 2018), ainsi qu'une proposition de directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (en discussion).

Consultée sur ces textes, la CFTC a défendu une convergence des droits par le haut, le principe « à travail égal, salaire égal », une protection sociale équivalente pour tous les travailleurs, l'instauration d'un salaire minimum dans chaque État (revendication retenue dans le Socle), la révision de la directive sur les travailleurs détachés.

Enfin, la CFTC se félicite de l'intégration depuis 2019 des questions sociales (au même titre que l'économie et les finances) dans les rapports réalisés chaque année par la Commission européenne. Cette prise en compte était réclamée par notre organisation. Elle apporte la garantie que l'aspect social ne sera désormais plus oublié.



La CFTC se félicite de l'intégration des questions sociales dans les rapports annuels de la Commission européenne, comme elle le réclamait

## AUTRES CHANTIERS DU MANDAT



## SANTÉ AU TRAVAIL

### Concertation et négociation sur la réforme de la santé au travail

Selon les données disponibles au 1<sup>er</sup> Juillet 2019

**Accident. n.m.**  
Situation qui n'arrive généralement qu'aux autres.  
ex : « Ça va les règles de sécurité, il m'arrive jamais rien ».

**Bonheur au travail. expression.**  
Politique privilégiant souvent les conditions matérielles aux conditions de travail réelles.  
ex : « On a acheté un nouveau baby-foot, on se sent déjà mieux non ? ».

**Prévention. n.f.**  
Ensemble de mesures destinées à éviter les risques au travail, mais souvent remises à la St. Glinglin.  
ex : « Oh la prévention, on verra ça plus tard ».

REDÉFINISSONS LA CULTURE DE LA PRÉVENTION.  
Vous voulez défendre votre Santé et Sécurité au Travail à la lettre ?  
VOTEZ CFTC !

CFTC  
La Voie à Défendre  
NOUS SOMMES SYNDICALISTES ET CONSTRUCTIVISTES | WWW.CFTC.FR



La CFTC s'engage à promouvoir le dialogue social pour défendre la Qualité de vie au travail

Suite à la parution de nombreux rapports sur le sujet de la santé au travail courant 2018, traitant à la fois de la gouvernance du système de santé au travail, de la prévention et la prise en compte de l'exposition des travailleurs au risque chimique ou encore sur la prévention et la maîtrise des arrêts de travail, le Gouvernement a proposé aux partenaires sociaux d'être associés dans un premier temps à une réflexion partagée et structurée autour de deux axes principaux :

- accompagner efficacement l'ensemble des entreprises, dans la durée, pour développer leur culture de prévention ;
- mieux protéger la santé de tous les travailleurs salariés et favoriser leur maintien en emploi.

Des discussions sont en cours et doivent aboutir à la rédaction d'une lettre de cadrage au mois de juin, suivi d'une phase de concertation/négociation. L'objectif du Gouvernement est de légiférer sur ce sujet d'ici à la fin de l'année 2019.

La CFTC se félicite de la prise en compte de la problématique de la santé au travail par le Gouvernement. Si les rapports constituant le socle de la négociation confirment tous la nécessité d'aller vers plus de prévention



primaire, la CFTC restera vigilante sur plusieurs points :

- la réforme de la gouvernance du système de santé au travail doit avoir pour seule finalité l'amélioration de la prévention et du suivi de la santé des travailleurs ;
- la CFTC souhaite un accroissement des budgets consacrés à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail ;
- la CFTC milite pour une redynamisation de la négociation sur la qualité de vie au travail, gage de conciliation entre les conditions de travail et la performance des entreprises.

### Concertation en vue des ordonnances de réforme du droit travail - Aspect pénibilités

La CFTC a toujours affirmé la primauté absolue de la prévention sur la réparation. Mais parce qu'elle est encore trop souvent insuffisante, ou peut échouer, un système de reconnaissance de la « pénibilité » doit s'appliquer.

Depuis les ordonnances du 22 septembre 2017 réformant le Code du travail, le Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) est devenu le Compte professionnel de prévention (C2P).

Il permet aux salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques (activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, en équipes successives alternantes) d'acquiescer des points pour financer une formation, un temps partiel ou un départ anticipé à la retraite.

La CFTC ne souhaitait pas cette réforme, et regrette la sortie des quatre facteurs de risque (manutention de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques et agents chimiques dangereux). Elle est satisfaite en revanche de la conservation d'un système de reconnaissance de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

La CFTC milite aujourd'hui à différents niveaux pour que ces expositions continuent d'être prises en compte :

- par la négociation de référentiels de branche qui continuent d'intégrer les 10 facteurs de risques professionnels ;
- par la participation à la négociation santé travail (voir supra concertation/négo santé travail) et la prise en compte d'une meilleure prévention et traçabilité du risque chimique ;
- par la participation à la négociation sur la réforme des retraites, pour que les salariés exposés durant leur carrière puissent bénéficier d'un départ anticipé plus large.

MERCREDI 13 FÉVRIER 2019

**NOTE : Prévention des risques professionnels : le référentiel d'évaluation dans la branche**

NOTE : Prévention des risques professionnels : le référentiel d'évaluation dans la branche

Document principal

La CFTC s'engage pour la prévention des risques professionnels

## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

### Concertation dans le cadre du plan d'action gouvernementale en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes

Pour la CFTC, il y a urgence à faire respecter le principe « à travail égal, salaire égal » inscrit dans la loi depuis plus de 40 ans. Il y a également urgence à lutter contre le harcèlement sexuel au travail.

Pour cette raison, en mai 2018, la CFTC a participé activement au plan d'action gouvernementale prévoyant des actions pour en finir avec les inégalités salariales et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

La CFTC a demandé qu'en cas d'inégalités, des enveloppes de rattrapage bien identifiées soient prévues dans le cadre de la négociation « égalité professionnelle », que le produit de la pénalité financière en cas de sanction soit affecté au système de retraite et que, pour lutter contre le harcèlement sexuel, il y ait dans l'entreprise plusieurs référents formés.



La CFTC a indiqué qu'elle veillerait à ce que l'obligation d'égalité ne puisse être contournée par les entreprises

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a repris ces orientations du plan d'action gouvernementale. Elle impose aux entreprises d'au moins 50 salariés de prendre des mesures de suppression des écarts de rémunération, sous peine de sanction égale à 1 % de leur masse salariale. Et accentue les obligations de l'employeur en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel.

La CFTC a salué le passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultats mais a regretté le délai trop long pour sanctionner l'absence de résultat en matière d'égalité salariale. Elle s'est également félicitée que le harcèlement sexuel soit sanctionné plus lourdement.

En décembre, la CFTC a été consultée sur le décret du 8 janvier 2019 relatif à l'index de l'égalité, outil d'évaluation donnant à l'entreprise une note globale sur 100 qui doit être publiée sur son site internet. Un score inférieur à 75 points oblige l'entreprise à prendre des mesures correctives sous peine de sanction financière. La CFTC a indiqué qu'elle veillerait à ce que l'obligation d'égalité salariale ne puisse être contournée par les entreprises grâce à un mécanisme de compensation entre les différents critères.



## LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ : INSERTION PROFESSIONNELLE ET MINIMA SOCIAUX

Le nouveau contrat social défendu par la motion pose la question des redistributions fiscale et sociale entre ceux qui contribuent, et ceux qui recourent à la solidarité.

### Contribution à la mission de simplification des minima sociaux

Les *minima* diminuent les inégalités, et augmentent de 34 % le niveau de vie des bénéficiaires. Afin de supprimer les différences de traitement des quatre millions de bénéficiaires de plus de 25 ans, et améliorer leur efficacité, la CFTC s'est prononcée en faveur du versement social unique issu du programme présidentiel d'Emmanuel Macron, c'est-à-dire le versement le même jour du mois – qui n'est pas effectif à ce jour – et a préconisé l'harmonisation des 10 *minima* sociaux en trois *minima* (un de droit commun, deux autres pour les personnes âgées et handicapées).



La CFTC s'est prononcée en faveur du versement social unique, c'est-à-dire le versement le même jour du mois

### Participation à la mission concertation dans le cadre du plan de lutte contre la pauvreté (2017-2018)

Face à l'augmentation de la pauvreté chez les jeunes, une honte pour « l'humanisme » contemporain, la nouvelle stratégie de lutte contre la pauvreté, fondée sur la prévention, place la petite enfance et la formation avec des mesures actives de retour à l'emploi au cœur de la politique publique, et de ce fait répond entièrement aux revendications portées par la CFTC.

Néanmoins, malgré ces avancées, les objectifs et les moyens sont insuffisants. Force est de constater que 12 % de pauvres – qui sont âgés – ne sont pas ciblés par cette stratégie, alors qu'ils ont été fragilisés par les dernières mesures gouvernementales. De même, certains thèmes pourtant coûteux en termes de dépenses sont oubliés, tels que le logement et le transport. L'objectif d'une politique interministérielle et transversale est au contraire de ne pas faire de sélection.

Enfin, la CFTC, porteuse d'un projet de revenu contributif d'activité, attend des précisions sur le « contrat d'engagement et de responsabilité réciproque ».

## JEUNES

L'objectif mis en avant dans les orientations votées au Congrès de Vichy est d'assurer une continuité de sécurité et de protection sociale pour les jeunes, malgré les discontinuités de l'emploi au cours de leur parcours professionnel.

### Jeunesse, vieillissement : quelles politiques ? Contribution de la CFTC au débat ouvert par France Stratégie dans le cadre du projet 2017-2027

Le débat de France Stratégie confirme le constat de la CFTC : la protection sociale ne répond pas aux préoccupations modernes. Les générations d'après-guerre ont le plus profité de la croissance et de la protection sociale. Les dépenses de santé et de la dépendance augmenteront d'ici 2060. La CFTC a identifié qu'il n'est plus possible de concentrer les prélèvements sur les 25-59 ans. Au-delà de la CSG, il faut un effort financier des plus âgés. Pour la CFTC, c'est le modèle de protection qu'il faut redéployer vers les jeunes, les femmes, avec une réforme fiscale et patrimoniale.

### Concertation sur l'insertion professionnelle des jeunes

Les acteurs sociaux ont dressé un diagnostic partagé sur la situation spécifique des jeunes dont le taux de chômage a été multiplié par quatre en 40 ans. La CFTC a relevé que, malgré les efforts, la part des décrocheurs reste élevée. La qualification et la spécialité de la formation favorisent l'accès à l'emploi stable, contrairement à l'ascendance migratoire et au lieu d'habitation. La CFTC est satisfaite que la politique d'insertion ait évolué, avec la nouvelle méthode d'accompagnement, la médiation active, et le soutien au revenu des jeunes vulnérables de la Garantie Jeunes.



La CFTC a relevé que, malgré les efforts, la part des décrocheurs reste élevée



### Contribution à la mission IGAS sur la protection sociale des jeunes

Un pas vers le nouveau contrat social porté par la CFTC a été franchi pour limiter les impacts négatifs des emplois précaires sur les droits sociaux : baisse du seuil d'heures pour valider un trimestre de retraite, affiliation directe des jeunes à l'assurance-maladie. Il reste des étapes pour protéger les jeunes – quelle que soit la période d'affiliation – et leur garantir un régime universel et contributif, via une allocation de soutien au revenu dès 18 ans.

### Contribution à la mission de simplification de la politique de la jeunesse du CESE

La CFTC a fait part de son constat selon lequel des difficultés impactant la liquidation des droits des jeunes demeurent : déconnexion du salaire des cadres avec le plancher de la tranche B de la Sécurité sociale ; absence de cotisation sociale en cas de prime d'activité. Enfin, les bornes d'âges d'accès pour les jeunes aux droits sociaux continuent de varier selon l'organisme social.

Il conviendrait de plus croiser les objectifs des politiques sociales et d'emploi pour atteindre ladite convergence entre dette sociale des jeunes et dette environnementale portée par la motion.



Il reste encore à garantir aux jeunes un régime universel et contributif, via une allocation de soutien au revenu dès 18 ans

## HANDICAP

### Relance du réseau Handicap CFTC et signature d'une convention d'action triennale avec l'Agefiph

Convaincue que tout travailleur, qu'il soit handicapé ou valide, est avant tout une personne qui a droit au respect de sa dignité, la CFTC attache une importance particulière à la situation des personnes handicapées. C'est pourquoi elle soutient toute action qui peut leur permettre d'acquérir l'autonomie possible et nécessaire à leur insertion dans le monde du travail et dans la vie sociale.

C'est dans cet état d'esprit qu'elle signait en 2017 avec l'Agefiph une convention de partenariat d'une durée de trois ans. Cette convention permet d'intensifier notre action en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Elle a pour point fort la mise en place du réseau de référents handicap CFTC.

Désignés par leur UD/UR ou FD, ces référents, au nombre de 85, animent un réseau dynamique. Ils s'engagent à suivre une formation spécifique, à s'impliquer dans leur structure et à participer aux rencontres annuelles. Ils ont pour mission d'apporter des réponses aux adhérents, de développer une culture handicap dans leur structure et/ou leur entreprise, mais aussi d'inciter à négocier des accords innovants, ce qui permet à la CFTC d'être visible et identifiée sur l'ensemble du territoire.



Tout travailleur, qu'il soit handicapé ou valide, est avant tout une personne qui a droit au respect de sa dignité



## Concertation sur la politique d'emploi des travailleurs handicapés

Alors que la dernière grande loi sur le handicap date de 2005, les années 2018 et 2019 ont été marquées par une importante concertation nationale sur l'emploi des personnes handicapées.

La CFTC a participé activement à cette grande concertation, qui s'est déroulée en deux phases : la première a porté sur l'OETH (Obligation d'emploi des personnes handicapées) et la seconde sur la simplification de l'offre de services aux employeurs et aux personnes handicapées.

Cette concertation s'est traduite par une réforme importante, qui prend appui sur deux textes législatifs : la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 et le projet de loi relatif à la croissance et transformation des entreprises (Pacte).

La CFTC a soutenu une série de mesures destinées à favoriser l'emploi des travailleurs handicapés et qui entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 : le maintien du taux d'emploi obligatoire à 6 % de l'effectif salarié ; la priorité donnée au travail en milieu ordinaire ; des accords agréés limités dans le temps...

La CFTC espère que celles-ci contribueront à permettre à la France d'atteindre enfin l'objectif des 6 % de travailleurs handicapés dans chaque entreprise, qu'elle appartienne au secteur public ou privé.

Elle a approuvé également les principales mesures concernant l'offre de services, laquelle avait grand besoin de simplification, de lisibilité et de cohérence.

Grâce à l'implication de ses référents handicap, la CFTC a été force de proposition dans les cinq groupes de travail, sur les thèmes suivants : chaînage des acteurs, modalités d'accompagnement, mobilisation nationale sur la formation (en particulier l'apprentissage), engagement des employeurs, plateforme d'information et de services.



La CFTC a soutenu une série de mesures destinées à favoriser l'emploi des travailleurs handicapés, notamment la priorité donnée au travail en milieu ordinaire

## SERVICES PUBLICS

### Contribution de la CFTC au comité d'Action publique 22 (AP22)

Le Gouvernement a lancé en octobre 2017 un programme de transformation de l'Administration baptisé "Action publique 2022". AP22 vise à interroger en profondeur les missions exercées par la puissance publique. Ce comité a identifié 21 politiques publiques considérées comme prioritaires. Reçue par les Présidents du comité, la CFTC a fait part de multiples propositions notamment en matière de handicap et de politique familiale. Elle a, tout particulièrement, développé la question des services publics.

La CFTC estime que notre pays a besoin d'un État régulateur et protecteur, garant de la cohésion sociale et acteur du développement économique. Elle est attachée à l'existence de services publics de qualité, disposant des moyens humains et matériels pour remplir leurs missions au service de la population sur tout le territoire national. Ces missions ont vocation à s'adapter pour répondre à des besoins évolutifs : formation des jeunes, vieillissement de la population, nouvelles technologies. À l'appellation juridique traditionnelle d'usager des services publics ou à celle de client, qui renvoie à une relation marchande, la CFTC préfère celle de citoyen, qui fait référence à la notion de bien commun, fondement de l'action publique, et à l'implication de tous dans une société démocratique. La CFTC est attachée à l'existence d'une fonction publique porteuse de valeurs (égalité, respect, solidarité, intégrité...). Elle considère que l'existence d'un statut général régissant les relations des employeurs publics avec leurs personnels est de nature à assurer l'indépendance de la fonction publique et l'égalité de traitement de tous les citoyens. C'est pourquoi, elle s'oppose à l'externalisation et à la précarisation. La CFTC a redit avec force que seul le Service Public peut concourir au bien commun. Elle estime que l'État et les autres employeurs publics doivent faire preuve d'exemplarité vis-à-vis de leurs salariés (rémunérations, parcours professionnels, formations, conditions de travail, retraite...).

### Action pour le pouvoir de vivre des fonctionnaires

À l'été 2019, dans le cadre du « Pacte du pouvoir de vivre\* » dont elle est l'initiatrice avec 18 autres organisations, la CFTC s'est associée à la CFDT et à l'UNSA pour adresser un courrier au Ministre de la Fonction Publique afin de faire valoriser les trois propositions suivantes : faire évoluer automatiquement les grilles salariales en fonction de l'évolution du SMIC dans le privé et le public, réévaluer les classifications pour revaloriser les métiers majoritairement occupés par des femmes et enfin, instaurer le droit pour tous les salariés de bénéficier du remboursement employeur pour les frais de co-voiturage ou de vélo liés aux trajets domicile-travail.



Pour en savoir plus sur le Pacte du pouvoir de vivre, rendez-vous sur [cftc.fr](http://cftc.fr)

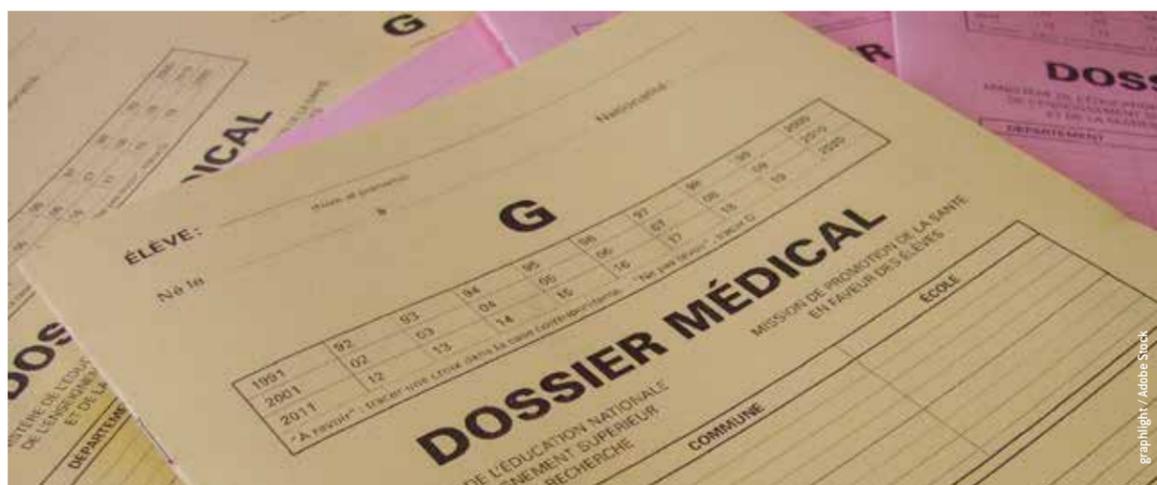
\* 19 organisations ont décidé de s'unir pour porter ensemble la convergence de l'écologie et du social. Pour la première fois, elles s'engagent à faire front commun en défendant collectivement 66 propositions qui permettent à chacun le pouvoir de vivre. Ces 19 organisations porteront ce pacte écologique et social dans toutes les instances de dialogue.



## SANTÉ

### Contribution à la stratégie nationale de santé – MA SANTÉ 2022

En septembre 2018, le Président de la République a présenté ses grandes orientations visant à agir sur l'organisation des soins pour répondre aux défis auxquels est confronté le système de santé français : déserts médicaux, vieillissement, inadaptation de la démographie médicale et absence de coordination des différentes professions.



L'organisation des soins est confrontée aux nouveaux défis du système de santé français

La réalité est qu'aujourd'hui, dans certains territoires ruraux, les usagers du système de soins ne peuvent plus trouver un médecin traitant et que des spécialités médicales n'existent plus. Pour dessiner les contours de cette réforme, une concertation avait été lancée au printemps 2018. À ce titre, la CFTC avait remis une contribution contenant 32 propositions.

La CFTC souhaitait que soient levés les nombreux obstacles à l'essor d'une véritable médecine de parcours autour du patient. Le mode de rémunération, le numérique et la transformation des métiers, notamment la délégation de tâches aux infirmières et paramédicaux, devront permettre de dessiner des nouvelles lignes de prise en charge pour sortir du « tout hôpital » et redonner du sens au travail des personnels de santé.

Depuis 2016, les médecins ont en effet la possibilité de se regrouper géographiquement pour assurer les premiers soins au sein de communautés professionnelles territoriales de santé (CPTS). La CFTC souhaite renforcer ces communautés et faire en sorte qu'elles assurent les cinq services suivants :

- accès à un médecin traitant ;
- permanence des soins et prises en charge non programmées ;
- relais des soins de l'hospitalisation au domicile ;
- orientation vers le bon niveau et le bon type de prise en charge en fonction des besoins ;
- dépistages et vaccination organisés.

La CFTC souhaite également que soit mis en place un service de soins de proximité. Cela passe par la création ou le renforcement des hôpitaux communautaires ou ruraux au plus proche des personnes, sur tout le territoire.



La création d'hôpitaux de proximité ou ruraux, pour un meilleur accès aux soins

# **FINANCEMENT ET PARITARISME**



## L'AGFPN

Début 2015, les organisations syndicales de salariés (OS, au nombre de cinq) et les organisations professionnelles d'employeurs (OP, au nombre de trois) représentatives au niveau national et interprofessionnel ont créé l'Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) pour gérer le fonds paritaire chargé par la loi de financer les missions paritaires et les missions d'intérêt général à la charge des OS et des OP :

- mission 1 : conception, gestion, animation et évaluation des politiques menées paritairement ;
- mission 2 : participation à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de la compétence de l'État ;
- mission 3 : formation économique, sociale et syndicale et animation des activités des salariés exerçant des fonctions syndicales.



Jean-Luc Flémal / Bejpress / Andia

————— L'AGFPN est l'association qui gère le fonds destiné au financement, notamment, de la formation Économique, sociale et syndicale

L'AGFPN a été créée pour assurer la traçabilité des sources de financement, de leur utilisation ainsi que des règles de répartition : donner les moyens au dialogue social tout en assurant davantage de clarté autour du financement de ses acteurs.

L'AGFPN finance le dialogue social à hauteur d'environ 123 millions d'euros, dont 83 millions pour les OS ; 12,5 millions d'euros sont attribués à la CFTC.

Les négociations ont été menées par les dirigeants confédéraux pour rappeler que, quel que soit son pourcentage de représentativité, toute OS représentative mène la même action de dialogue social avec le même besoin de moyens et, à ce titre, doit bénéficier du même financement.

Elles ont abouti au niveau de l'AGFPN à une répartition partiellement égalitaire entre OS et partiellement proportionnelle à la représentativité.



## L'ÉVOLUTION DU FINANCEMENT DU PARITARISME À TRAVERS L'AGFPN

En dehors de l'AGFPN, d'autres organismes paritaires concourent aujourd'hui au financement du dialogue social.

Toutefois, la rédaction de l'article 41 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de septembre 2018 autorise le Gouvernement à prendre des ordonnances pour organiser le recouvrement, l'affectation et le contrôle des contributions au développement du dialogue social décidées par accord national interprofessionnel ou de branche, l'objectif étant *a priori* de faire de l'AGFPN l'unique financeur du dialogue social...



Le Gouvernement est autorisé à prendre des ordonnances pour organiser le recouvrement, l'affectation et le contrôle des contributions au développement du dialogue social

## CONCRÈTEMENT POUR LA CFTC

L'AGFPN, c'est d'abord le financement de la formation économique, sociale et syndicale, que ce soit en présentiel (environ 25 000 journées de formation) ou sous forme d'e-learning.

C'est aussi :

- une gestion dynamique de notre site internet afin d'assurer une meilleure présentation du paritarisme sur la base de dossiers d'actualités – économiques et sociales – relatifs aux politiques menées paritairement concernant la formation professionnelle continue, l'assurance-maladie, l'assurance-chômage, les allocations familiales, la politique du logement ou la retraite ;
- la construction d'outils à destination du grand public afin de mettre en évidence l'importance des organismes paritaires dans la vie quotidienne des salariés ainsi que le rôle déterminant des partenaires sociaux dans les choix de ces organismes (ministands du paritarisme, mur digital à intégrer aux villages du paritarisme CFTC) ;
- la conception d'une campagne, au travers **d'un village CFTC itinérant du paritarisme**, à destination du grand public pour mettre en évidence l'importance des organismes paritaires dans la vie quotidienne des salariés et de leur famille ainsi que le rôle déterminant des partenaires sociaux dans les choix de ces organismes. Elle était accompagnée de la mise à disposition de documentation sur ces thématiques par des spécialistes syndicaux. Ce village CFTC itinérant du paritarisme est devenu un élément récurrent de notre vision du dialogue social constructif. Cette campagne terrain pour promouvoir et expliquer le paritarisme a été relayée par une large campagne média déclinée nationalement et régionalement « **nous sommes syndicalistes et constructifs** ».



L'AGFPN, c'est aussi un village CFTC itinérant du paritarisme

En outre, une partie importante des moyens mis à disposition de la CFTC au titre de l'AGFPN sont confiés aux fédérations et aux unions régionales ; charge à elles de promouvoir le paritarisme et les différents outils conçus au niveau confédéral. Pour les soutenir dans cette mission, la Confédération les accompagne de manière personnalisée sur l'établissement, le déroulement et la synthèse de plans d'action annuels.





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