



53^{ème} Congrès confédéral
Marseille 5-8 novembre 2019

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



**MOTION
D'ORIENTATION**

53^{ÈME} CONGRÈS CONFÉDÉRAL MARSEILLE 5-8 NOVEMBRE 2019

**CFTC : 100 ANS
DE CONSTRUCTION SOCIALE**

**MOTION
D'ORIENTATION**



SOMMAIRE

INTRODUCTION	p 5
LA « VALEUR TRAVAIL » SELON LA CFTC	p 9
UN CONTRAT SOCIAL EN ACTES	p 13
La place centrale du travail dans l'épanouissement de la personne	p 15
Un contrat social en actes pour l'emploi	p 26
Un contrat social en actes pour l'entreprise et le monde des affaires	p 30
Un contrat social en actes pour la protection sociale	p 36
Un contrat social en actes pour le dialogue social	p 48
Être soi-même et coopérer	p 56
CONCLUSION	p 59

INTRODUCTION



En novembre 2015 à l'occasion de son Congrès à Vichy, la CFTC intitulait sa motion d'orientation *Dans un monde en bouleversement, construisons un nouveau contrat social*. Ce texte anticipait la montée en puissance des défis liés aux transitions numérique, énergétique, à la transformation du travail et à l'avenir de la protection sociale. Durant les quatre ans qui ont suivi leurs formulations, ces anticipations ont toutes été validées, rattrapées en quelque sorte par la réalité. À l'échelle nationale comme locale, les constats établis par la CFTC sont aujourd'hui très largement partagés par l'ensemble des acteurs institutionnels, politiques, syndicaux ou encore associatifs. Par-delà les divergences d'opinions quant à la marche à suivre, chacun s'accorde à reconnaître que le modèle social français hérité de l'après-guerre n'est plus en mesure de protéger durablement l'ensemble de nos concitoyens contre les nouveaux risques sociaux et économiques.

Dans le prolongement de ces constats, des premières réponses significatives ont été apportées. Qu'il s'agisse de droits nouveaux attachés à la personne ou « anciens » élargis à de nouveaux publics, la CFTC a pris toute sa part dans leur construction. Cependant, si les constats sont partagés, les préconisations formulées par chacun des partenaires sociaux et/ou les autorités gouvernementales n'induisent pas toujours une même compréhension de ce que doit être le nouveau contrat social. Certaines des évolutions actées ou en cours de définition reposent sur des logiques éloignées sinon contraires à la vision initiale de la CFTC. L'accès, par ailleurs souhaitable, des travailleurs non salariés à une protection sociale digne de ce nom comprend, par exemple, un risque d'individualisation voire de marchandisation de la protection sociale, dès lors que son financement ne repose plus principalement sur les cotisations sociales.

Parce qu'elle s'inscrit dans la continuité de celle de 2015, la présente motion d'orientation met l'accent sur les évolutions positives qui restent à parfaire. Parce qu'elle anticipe les évolutions susceptibles de fragiliser plutôt que consolider les parcours de vie, la présente motion d'orientation formule des propositions de nature à réduire autant que possible les risques émergents. Au final, l'ambition de la CFTC reste intacte : bâtir un nouveau contrat social qui replace la personne au centre de la vie économique et sociale. Un nouveau contrat social qui sécurise nos concitoyens en garantissant un système de protection le plus complet possible contre la réalisation des risques liés aux parcours professionnels et personnels d'aujourd'hui.

LA « VALEUR TRAVAIL » SELON LA CFTC



Le travail est indissociable de la nature humaine. Avec sa famille, le métier confère son identité à chaque personne au sein de la société. On définit généralement le travail comme acte de transformation de la nature pour la rendre utile aux besoins de l'humanité. Mais pour la CFTC, le travail est plus que cela. Il promeut la dignité du travailleur (sous réserve qu'il soit exercé dans des conditions décentes). Par lui, le travailleur doit pouvoir subvenir lui-même à ses besoins et à ceux de sa famille. Par le travail, la personne se réalise, se construit, se forme, s'accomplit ; elle imprime sa marque dans son monde. Réciproquement le monde prend « forme » humaine. Et pour peu que les techniques permettent une certaine autonomie du travailleur, le travail humain est créatif, innovant. Et puis, le travail tisse des liens sociaux concrets. Au sein de l'entreprise, ou dans son environnement immédiat, dans les relations qu'il entretient avec ses collègues, sa hiérarchie ou ses collaborateurs, mais aussi les clients, les fournisseurs, les sous-traitants... chaque travailleur est complémentaire des autres pour faire société par des actes. Hors de l'entreprise, dans sa vie de tous les jours, au sein de la famille, dans son quartier, par ses engagements associatifs, politiques ou syndicaux, locaux ou nationaux, avec d'autres personnes ou d'autres structures, le travail permet également à chacun de s'accomplir et contribue à modeler un autre monde.

La solidarité devient, dès lors, le droit et le devoir de chacun. D'où la protection sociale dont la gouvernance doit pour l'essentiel dépendre des partenaires du monde de l'entreprise, selon les principes de subsidiarité et de solidarité. Cela implique d'humaniser le dialogue professionnel, d'organiser le dialogue social afin d'orienter les projets vers le bien commun.

Fondant sa réflexion et son action syndicale sur cette approche du travail et non pas seulement sur la croissance économique, la CFTC prône un changement de contrat social qui tienne compte des carrières faites de ruptures et de rebondissements, où l'on change plusieurs fois d'entreprises, de métiers, mais aussi de statuts.

Le travail comme activité utile, solidaire et source de revenu ne se réduit pas à l'emploi salarié ou au travail indépendant. La lutte contre le chômage de masse passe par la reconnaissance, la rémunération et la protection sociale de toute activité à incidences sociales et sociétales, marchandes ou non : emplois salariés et travail indépendant, mais aussi associations d'intérêt public, aides à la personne, activités citoyennes, écologiques, culturelles, caritatives, plateformes numériques, travail parental, formations professionnelles, recherches actives d'emploi, créations d'entreprises... autant d'activités créatrices à terme de richesses qu'il convient de rétribuer légitimement.

C'est bien la personne dans sa dignité qui doit, selon la CFTC, être au centre des politiques économiques et sociales. L'inspiration sociale-chrétienne indique explicitement la priorité du travail sur le capital, ne serait-ce que parce que le capital n'est que du travail épargné, et que le travailleur engage directement sa personne. De plus, le principe selon lequel « les êtres humains sont et doivent être fondement, but et sujets de toutes les institutions où se manifeste la vie sociale » se décline dans la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, mais aussi à la définition et la mise en œuvre de ses orientations stratégiques par le débat de tous, animé par les syndicats et exprimé par des élus du personnel. Il ne s'agit pas d'une idéologie : « Devant la faillite des « systèmes », la référence à la personne, à ses droits comme à ses responsabilités, apparaît plus nécessaire que jamais », écrivait déjà en 1984 Jean Bornard, président de la CFTC.

UN CONTRAT SOCIAL EN ACTES



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

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

La CFTC veut faire reconnaître et défendre la dignité propre du travail. Qu'il s'agisse de son environnement physique ou matériel, de son organisation, de sa rémunération ou encore de ses perspectives, elle veut agir sur les principaux leviers qui favorisent directement ou indirectement l'épanouissement de la personne.

Pour une rémunération juste et digne

L'un des éléments constitutifs de la dignité de la personne au travail et sur lequel reposent à la fois son accomplissement, sa reconnaissance et son intégration sociale se trouve être le salaire qu'il perçoit. Si celui-ci ne lui permet pas de parer aisément à ses besoins et à ceux de sa famille, mais aussi de se constituer une épargne, il ne peut remplir ces objectifs. Sa fixation, toutefois, ne doit pas mettre en péril l'entreprise et, avec elle, ses employés. Ces deux principes posés, quel peut être le montant de ce juste salaire ? En 2015, une étude de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale (ONPES) estimait que le budget nécessaire pour vivre décemment en France se



situait entre 1 424 € (pour une personne seule) et 3 284 € (pour une famille de deux adultes et deux enfants), soit plus que le Smic qui s'élevait alors à 1 135 €. Les entreprises seraient-elles prêtes à faire un effort pour augmenter la rémunération de leurs salariés dans de pareilles proportions ? On peut légitimement en douter. Se pose, alors, la question de la redistribution de la richesse créée. Le rapport Cotis de 2009, intitulé *Partage de la valeur ajoutée, partage des profits et écarts de rémunérations en France* a montré que, au cours de la décennie comprise entre 1980 et 1990, la part des salaires dans la valeur ajoutée a diminué de près de 10 %, alors que la part du capital a augmenté dans les mêmes proportions. Par ailleurs, selon l'Insee, en 2013, les 10 % des salariés les mieux payés percevaient 16,9 fois plus que les 10 % les moins payés. Les efforts sont donc à concentrer sur la forte progression des hautes rémunérations constatée ces dernières années. Partant de là, on peut conclure que, pour permettre aux salariés de percevoir un « juste salaire » sans pénaliser l'entreprise, il convient de tendre vers une distribution plus équitable des richesses, notamment en limitant les écarts de salaires. Plusieurs chercheurs proposent un encadrement des salaires limitant cet écart de 1 à 12, et la Confédération européenne des syndicats (CES), de 1 à 20. La CFTC soutient le principe, mais propose de l'adapter en fonction de critères économiques et financiers (secteur d'activité, taille de l'entreprise, chiffre d'affaires...).

Parce qu'une rémunération ne saurait être décente si elle fait l'objet de discrimination, la CFTC poursuivra ses efforts visant à réduire les inégalités de salaires entre femmes et hommes. La Loi de 2014 « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » impose, notamment, la correction de critères induisant des discriminations. Si les textes existent, ils sont encore trop peu suivis d'effet. C'est pourquoi les classifications des emplois à prédominance féminine (composés au moins de 60 % de femmes) sous-valorisent encore trop souvent certains types de compétences (empathie, écoute...), ce qui entraîne des salaires inférieurs. La CFTC demandera donc une réévaluation des classifications dans le cadre des négociations de branche ou d'entreprise.

La défense du pouvoir d'achat passe aussi par des éléments de rémunération autres que le salaire. En pointe sur le sujet, la CFTC continuera à promouvoir

les dispositifs d'épargne salariale qui échappent encore à la moitié des salariés. Si les mesures envisagées dans la loi Pacte devaient contribuer à développer cette épargne, elles demeurent insuffisantes. Des évolutions sont souhaitables et possibles afin de déployer ces dispositifs notamment dans les petites et moyennes entreprises, très importantes en termes de volumes et de poids dans l'économie. Pour ce faire et compte tenu de la cible PME/TPE, la CFTC accentuera son effort sur les accords de branche. Des outils de formation et de sensibilisation seront mis à disposition de nos équipes militantes.

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

Faciliter les mobilités/transitions choisies

Si la CFTC soutient tous les types de mobilité (statutaire, professionnelle, géographique), elle mesure que toute mobilité, quelle qu'elle soit, produit des effets sur la vie personnelle et/ou professionnelle. Pour être une réussite, la mobilité doit être choisie et sécurisée. Pour ce faire il faut placer la personne au centre de son parcours pour la rendre actrice à part entière. C'est dans cet esprit qu'elle a contribué à ouvrir le régime d'assurance-chômage aux démissionnaires porteurs d'un projet et soutenu la création d'une couverture chômage forfaitaire pour les indépendants en liquidation judiciaire.

Il existe des dispositifs de mobilités professionnelle et géographique à la main des employeurs (clause de mobilité, plan de départ) ou pour les entreprises de plus de 300 salariés (plan de mobilité, accord GPEC [gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences]). À l'inverse, il existe peu de dispositifs de



mobilité à l'initiative des salariés. Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est une avancée pour orienter les personnes ; mais cet outil, seul, est insuffisant.

C'est pourquoi la CFTC revendiquera le déploiement de dispositifs de mobilité à la main des salariés. Ainsi elle demandera dans le cadre d'une négociation interprofessionnelle de repenser les conditions du recours à une mobilité volontaire sécurisée. Afin que cette mesure puisse concerner tous les salariés, il conviendrait d'une part de réduire ou de supprimer la condition relative au nombre de salariés dans l'entreprise c'est-à-dire au moins 300 salariés, et d'autre part de fixer à 12 mois l'ancienneté au lieu des 24 mois actuels.

Pour faciliter les changements de métiers, la CFTC continuera de revendiquer la reprise de l'indemnisation chômage en cas de démission pendant la période d'essai.

La mobilité géographique choisie évoque le trajet domicile-travail, mais aussi le déménagement, voire la double résidence, pour occuper un emploi. La CFTC revendique la prise en charge obligatoire d'une partie des frais de transport de tous les salariés, quel que soit le mode de transport, quelle que soit la taille de l'entreprise, pour le secteur public comme le privé. La loi d'orientation des mobilités en cours de préparation ne satisfait pas totalement cette exigence puisque le montant pris en charge demeure limité.

La CFTC estime anormal que le statut d'allocataire exclue les demandeurs d'emploi indemnisés du bénéfice des aides à la mobilité de Pôle emploi. Elle continuera de demander qu'il soit mis fin à cette exclusion.

Pour un logement digne des salariés

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

Les problématiques de l'emploi et du logement des travailleurs sont depuis longtemps traitées séparément. La hausse du coût du logement et la

précarisation des emplois, en particulier depuis la crise de 2008, obligent de plus en plus de travailleurs à se loger loin de leur lieu de travail. Cet éloignement géographique a pour conséquence un allongement des temps de déplacement domicile-travail qui se répercute négativement sur les travailleurs (renoncement à des opportunités professionnelles pour éviter de trop grands déplacements) comme sur les entreprises (retards, absentéisme...). Certes, il existe des aides pour favoriser la mobilité professionnelle des travailleurs. On peut, entre autres, citer les aides au déménagement proposées aux salariés par Action Logement (Mobili-Pass, Mobili-Jeunes...) ou encore la construction d'espaces de coworking dans certains quartiers. Mais le périmètre de ces aides est restreint, se limitant à une catégorie bien précise (jeunes, salariés de moyennes et grandes entreprises, CDD de courte durée, etc.) ou à des conditions strictes liées à un changement de situation professionnelle. Rien n'est prévu pour les travailleurs déjà en poste. De même, tout un pan de travailleurs – ceux des petites entreprises – ne peut prétendre à ces services et attend beaucoup des pouvoirs publics. La CFTC recommande de développer des offres de services pour tous les salariés, y compris ceux déjà en poste et ceux des petites entreprises. Il convient également de penser le logement comme un nouveau risque devant être pris en compte dans les politiques sociales.

Privilégier une politique du logement territorialisée

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



en prenant en compte d'autres thématiques liées et essentielles, telles que l'emploi, le réseau de transports, les services publics et privés, la composition familiale, les exigences liées à la situation du conjoint.

Faciliter l'accès des salariés au logement social

70 % des Français sont désormais éligibles au logement social. Or, avec un parc social de cinq millions de logements (logeant 10 millions de personnes en 2018), il apparaît impossible que tous en bénéficient. La CFTC demande un renforcement de l'effort de construction de logements sociaux. Consciente du manque de terrains disponibles dans les territoires où l'emploi se concentre, elle revendique l'accélération du processus de rachat de locaux et/ou bureaux libres afin de les réaffecter en logements sociaux. Des territoires sont à l'abandon en France. La CFTC demande que des transports publics écologiques mettent en relation ces territoires avec les zones d'emploi afin de faire baisser la tension foncière et locative des zones concernées.

Des règles d'attribution ont été définies afin de prioriser les demandes (liste de publics prioritaires, pourcentages d'attribution obligatoire pour les demandeurs les plus pauvres). Si l'établissement de critères apparaît indispensable, ceux existants aujourd'hui rendent de plus en plus difficile l'accès au logement social, en zones tendues, pour les salariés précaires (CDD, intérimaires) et/ou ayant de petits revenus (temps partiel ou au Smic). La CFTC demande la révision des critères d'attribution, la définition de critères locaux pour correspondre davantage aux besoins territoriaux. Des territoires sont à l'abandon en France. La CFTC demande que des transports publics écologiques mettent en relation ces territoires avec les zones d'emploi afin de faire baisser la tension foncière et locative des zones concernées.

La formation professionnelle tout au long de la vie

L'acquisition et le renforcement des connaissances et compétences clés constituent plus que jamais le principal levier pour une insertion

professionnelle choisie et durable. Or, la reconfiguration des emplois et des métiers, provoquée par les mutations en cours, dessine un monde du travail où les connaissances acquises sont vite obsolètes. La « capacité productive » de chacun repose de plus en plus sur un savoir renouvelé et sur la capacité à « apprendre tout au long de sa vie ». Cette capacité suppose la maîtrise préalable d'un socle de connaissances. À défaut, la personne s'expose à un risque élevé de chômage voire d'exclusion.

Soucieuse de protéger les personnes d'un tel risque, soucieuse également de promouvoir et contribuer par son action à l'épanouissement des personnes, la CFTC agira simultanément sur trois leviers : la maîtrise des connaissances et savoir-être de base, l'insertion sur le marché du travail et la sécurisation des parcours professionnels tout au long de la vie.

Renforcer la maîtrise des connaissances et savoir-être de base

Entre 110 000 à 140 000 jeunes quittent chaque année le système scolaire sans aucune qualification. La scolarité obligatoire (formation initiale) doit pourtant garantir à chaque élève les moyens nécessaires à l'acquisition d'un socle commun constitué d'un ensemble de connaissances, de compétences et de savoir-être. Ce socle constitue plus que jamais le principal levier pour une insertion professionnelle et un épanouissement intellectuel, physique, moral et social des personnes afin que cette insertion soit choisie et durable. La qualité de la formation initiale reçue durant la scolarité d'un jeune conditionne en grande 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 (filiales d'avenir, digitalisation des métiers, développement durable...).

Faciliter l'insertion sur le marché du travail

La fin des études et l'entrée dans la vie active constituent une période charnière dans la vie de chaque jeune. En fonction des parcours de chacun, l'insertion sur le marché du travail peut s'avérer plus ou moins longue et chaotique (jeune décrocheur ou diplômé, certification obtenue très précisée ou incompatible avec les besoins des entreprises, filière d'excellence ou voie de garage...). Avec un taux de chômage des moins de 25 ans de 21,8 % (15,2 % dans l'Union européenne), il est primordial d'intervenir en faveur de ce public afin de ne laisser personne sur le bord du chemin.

En matière d'insertion professionnelle, la CFTC a toujours attaché une grande importance aux formations en alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation). Ces contrats constituent de véritables sas d'insertion sur le marché du travail, puisqu'ils permettent d'allier à la fois enseignements généraux, professionnels et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une activité professionnelle en relation avec les enseignements reçus.

La CFTC estime qu'il est nécessaire d'aller plus loin dans la sécurisation du parcours de l'apprenti. Afin d'éviter certaines ruptures prématurées de contrats d'apprentissage, la CFTC préconise que les employeurs et

maîtres d'apprentissage suivent une formation pédagogique certifiante obligatoire (cette formation devra intégrer des connaissances relatives au métier d'orientation). En effet, les employeurs disposent de compétences professionnelles reconnues, mais, pour certains, en ce qui concerne les aptitudes pédagogiques il peut ne pas en être de même. De plus, la CFTC a identifié que certains motifs de ruptures du contrat d'apprentissage sont non inhérents à la volonté de l'apprenti, mais à des aléas privés et/ou familiaux (divorce, perte d'emploi, surendettement...). La CFTC demande qu'une commission spécifique au sein du conseil de perfectionnement de chaque Centre de formation d'apprentis (CFA) étudie les motifs réels de la rupture. Dans les cas où ces motifs sont sans lien avec la volonté de se former, le CFA prendrait en charge la continuité de la formation.

Sécuriser les parcours professionnels tout au long de la vie

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

Tout bénéficiaire du CPF doit pouvoir choisir sa formation en toute connaissance de cause. Il doit ainsi disposer d'un accompagnement physique ou à distance afin, notamment, d'utiliser au mieux son application smartphone dédiée au CPF. Parce que tout le monde n'est pas « geek », il appartient aux militants CFTC d'accompagner et soutenir les salariés face à divers risques (démarchage forcé de certains organismes de formation, choix d'une formation inappropriée aux besoins...).

De plus, le conseil en évolution professionnelle (CEP) constitue une offre de service (information, conseil, accompagnement) gratuite destinée à



l'ensemble des actifs soucieux d'évoluer professionnellement. La CFTC appelle de ses vœux la création d'un tel outil à destination des salariés et demandeurs d'emploi. Nos militants doivent en assurer la promotion auprès des salariés afin de susciter chez eux une appétence à se former et à évoluer professionnellement.

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

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

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

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 professionnelle ou encore l'organisation du travail et la perception du sens de ce travail. Les employeurs et les négociateurs se retrouvent très souvent démunis devant l'ampleur de la tâche. Pour maintenir l'ambition et les acquis de cette démarche, la CFTC propose de renégocier l'ANI QVT de 2013, afin d'en faire un véritable retour d'expérience permettant de faire évoluer voire d'affiner le cadre juridique de la négociation de la qualité de vie au travail.

La CFTC souhaite également que les partenaires sociaux travaillent sur un référentiel complet, clair et partagé sur la QVT afin d'aider les acteurs à mettre en œuvre ces démarches et négocier dans l'entreprise. Ce référentiel préciserait notamment le champ de la QVT, les acteurs concernés ou des bonnes pratiques (modalités de concertation-négociation, outillage méthodologique, pratiques de conduite du changement...).



UN CONTRAT SOCIAL EN ACTES POUR L'EMPLOI

Penser et concrétiser une politique de l'emploi fondée sur une stratégie globale

Ces dernières années, de multiples réformes ont actionné différents leviers en vue d'un seul objectif : endiguer la montée du chômage. 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.

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

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

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

Pour une parfaite synergie, nécessaire à la réussite du plan de programmation de l'emploi et des compétences, la CFTC proposera que 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. En fournissant un travail rémunéré, une entreprise fait œuvre de « service public » dans la mesure où ce travail crée du lien social, une intégration à la communauté citoyenne.

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. Ce portage au sein de la chaîne de valeur permet de diversifier les expériences professionnelles, de faire monter les entreprises en compétence, en qualité. Il permet de lisser les cycles industriels déphasés entre donneur d'ordre et sous contractant. Le salarié perçoit dans sa propre vie professionnelle les réalités complexes des écosystèmes industriels et économiques. Les comprenant, il en souffre moins.. 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 sont aussi et avant tout des citoyens soucieux du « bien commun », attendent de l'entreprise qu'elle s'implique activement et positivement dans les défis sociaux et environnementaux d'aujourd'hui. L'organisation économique et sociale dans son ensemble doit, donc, elle aussi, être redéfinie afin de favoriser une vie digne et épanouissante.

La responsabilité sociale des entreprises (RSE) : une évolution progressive des mentalités

Contraintes de publier toute une série d'informations sociales, environnementales et de gouvernance, trop d'entreprises concernées utilisent encore cette demande de transparence comme un simple support de communication. Trop peu d'entre elles s'efforcent d'en faire un outil d'amélioration de leurs pratiques. Pourtant, certaines grandes entreprises ont compris que répondre à cette demande de transparence pouvait être un avantage concurrentiel non négligeable et donc stratégique. Elles ont défini des politiques RSE les obligeant à penser leurs activités à long terme. Ces démarches leur ont permis de mieux connaître les attentes de leurs parties prenantes (consommateurs, investisseurs, salariés) et d'anticiper des besoins futurs (ex. : augmentation de la demande de produits et de services respectueux de l'environnement, besoins de nouvelles compétences). Elles ont aussi pu identifier certains risques (crise

d'image, manque d'attractivité, perte de marchés, rupture dans la chaîne d'approvisionnement, etc.).

Cette évolution progressive des mentalités se retrouve aussi dans la sphère législative. Les vives émotions suscitées par des scandales fortement médiatisés (travail des enfants chez Nike, lasagnes de cheval chez Findus...) ont conduit les législateurs à se saisir du sujet. La France a été pionnière sur le sujet avec l'adoption des lois Sapin 2 sur la transparence et la lutte contre la corruption en 2016 et celle sur le devoir de vigilance en 2017. Cette dernière loi oblige les grands groupes à identifier les risques sociaux, environnementaux, et de gouvernance résultant de leurs activités pour définir et mettre en place des mesures préventives. Ces groupes n'ont en revanche pas d'obligation de résultat et aucune sanction n'est prévue s'ils ne respectent pas leurs engagements.

Malgré ces avancées notables, beaucoup de chemin reste encore à parcourir avant de parvenir à une RSE intégrée (à la stratégie globale d'une entreprise) et inclusive (s'appliquant à tous). Le premier défi à relever concerne l'application des lois. Alors que certains acteurs de la société civile appellent déjà à aller plus loin, il est essentiel de veiller à l'appropriation de ces nouvelles lois par les entreprises et à leur respect. À titre d'exemple, la loi sur le devoir de vigilance demande que les représentants des salariés soient intégrés dans les processus d'élaboration des plans de vigilance. Ayant étudié le sujet, Amnesty International France a souligné qu'aucune des entreprises françaises analysées n'a pour l'instant impliqué les syndicats dans cette démarche. Dans le meilleur des cas, une simple présentation du texte final leur a été faite. La CFTC appelle donc à plus de vigilance quant au respect de la loi et à une consultation systématique des IRP dès 2020.

Par ailleurs, la CFTC est favorable à une transposition à l'échelon européen de la loi adoptée par la France en 2017 sur la vigilance des grandes entreprises vis-à-vis de l'activité de leurs sous-traitants ; elle préconise également que les appels d'offres, réalisés dans le cadre des marchés



publics, intègrent des critères sociaux et environnementaux respectant les droits fondamentaux européens, afin de lutter contre la concurrence déloyale et le dumping social réalisés par certains pays non européens, au détriment des travailleurs et de leur environnement.

Enfin, à l'échelle internationale, la CFTC continuera de promouvoir son idée de « traçabilité sociale et environnementale ». Peut-on se dire respectueux de l'homme et de son environnement si on ignore les conditions de fabrication des produits et services que nous achetons ? Le consommateur doit pouvoir accéder à des informations lui permettant d'arbitrer son choix selon d'autres critères que le prix ou la qualité intrinsèque d'un produit. Un aliment valablement étiqueté « bio » peut ainsi avoir été produit sans respect pour les normes sociales les plus élémentaires. La CFTC défendra donc la mise en place d'un mécanisme de labellisation sociale et environnementale des produits et des services. En prenant appui sur les normes fondamentales définies par l'Organisation internationale du travail (OIT), il appartiendrait aux partenaires sociaux de chaque 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

Toute activité reconnue comme génératrice de richesse économique et/ou sociale doit créer du droit social

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.

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).

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 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 spécialités médicales ont déserté. Cet état de fait compromet les prises en charge, y compris celle des patients atteints de pathologies chroniques. Cela génère à long terme une dégradation de l'état de santé de la population dans certains territoires particulièrement.

La dernière réforme du système de santé concentre justement ses efforts sur l'organisation et la prise en charge des soins. Si la CFTC partage les grandes orientations de cette stratégie nationale de santé, elle estime que les mesures annoncées sont timides et insuffisamment à la hauteur des enjeux (vieillesse, maladies chroniques, etc.). Elle demande donc une politique plus affirmée d'encouragement au développement d'une offre de soins de ville (maisons de santé, communautés professionnelles territoriales de santé).



Les acteurs de la médecine de ville ne sont toujours pas au rendez-vous pour organiser les soins de premier recours. Le médecin traitant n'est jamais devenu le « pivot » tant annoncé du parcours de santé ; or, les effectifs de médecins généralistes vont diminuer dans les prochaines années.

A contrario, le nombre de médecins spécialistes va croissant, mais ces derniers sont inégalement répartis sur le territoire et leur secteur est trop peu régulé, ce qui favorise certaines dérives, notamment les dépassements d'honoraires. La CFTC souhaite que le maillage territorial des soins spécialistes soit revu, que la question des dépassements d'honoraires soit abordée.

Ce manque en termes d'accès aux services 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).

L'insuffisante part laissée à la prévention

Le renforcement de l'accès aux droits sociaux ne peut suffire à lui seul. La France paie le choix fait du tout curatif qui relègue la prévention au second plan. Le poids des décès prématurés reste important, et la morbidité par maladies chroniques ne régresse pas. Pire, les rares politiques de prévention menées n'ont pas profité de la même façon aux différents groupes sociaux renforçant ainsi les inégalités de santé.

La CFTC ne saurait s'en satisfaire. Elle demande un investissement massif vers la prévention. Celle-ci, entendue au sens le plus large possible, doit être soutenue par une grande loi financière reprenant l'ensemble des crédits dédiés (prévention et sécurité sanitaire, médecine scolaire, sécurité et qualité sanitaire de l'alimentation, plan national santé environnement).

Ce virage préventif doit privilégier des actions sur les déterminants de santé, c'est-à-dire les facteurs qui impactent l'état de santé de la population sans lien direct avec le système de soins ou d'assurance-maladie (alimentation, logement, l'éducation, travail, etc.).

Face à l'échec relatif des grandes campagnes nationales de prévention, la CFTC souhaite privilégier une approche au plus près des acteurs et des territoires. Dès leur déploiement, les communautés professionnelles territoriales de santé doivent organiser la prévention à l'échelle du territoire qu'elles couvriront. Côté professionnels de santé, il serait souhaitable de faire évoluer le paiement à l'acte (une 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. La CFTC proposera le principe de paiement populationnel pour les professionnels de santé. Une proportion de la rémunération qui leur est due intégrerait des actions efficaces et évaluées



pour faire diminuer les comportements à risques des populations qu'ils couvrent.

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 vertueux.

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

Pour combler l'insuffisance notoire d'aide aux familles au-delà de la petite enfance et de l'adolescence, véritable angle mort de notre politique familiale, la CFTC continue d'affirmer que l'ouverture du congé parental jusqu'aux 16 ans de l'enfant répondrait à un besoin réel. Le fractionnement de ce congé

le rendrait plus souple dans son utilisation et donc plus attractif également pour les hommes.

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

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

Le droit au répit, tel qu'il a été institué au bénéfice des aidants, présente plusieurs limites. Son montant reste symbolique et il exclut les 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 refonte des minimas sociaux dans le sens d'une simplification.

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.

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

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

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.

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



De nouveaux besoins de couverture en termes de publics et de risques

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

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

Au-delà des aidants, la dépendance demeure une situation pour laquelle nous ne sommes pas parvenus à faire émerger une prise en charge satisfaisante. L'orientation de la CFTC vers une plus grande universalité de la protection sociale implique une revalorisation substantielle de la couverture publique de la perte d'autonomie. La CFTC souhaite une nouvelle prestation « perte d'autonomie » qui distingue trois « volets » : aides humaines, aides techniques, répit et accueil temporaire. Chaque volet ferait l'objet d'un plafond spécifique.

La CFTC souhaite un financement de cette prestation sur un socle élevé de solidarité nationale : assis sur tous les revenus (quelle que soit leur origine : travail, capital), sans recours sur succession, sans obligation alimentaire et surtout sans encouragement aux couvertures privées.

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

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

Garantir une protection sociale aux nouvelles formes d'emplois

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

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

Parce qu'ils sont indépendants juridiquement, les travailleurs collaboratifs n'ont pas de protection sociale complémentaire obligatoire ou cofinancée. Ils ne cotisent pas de façon obligatoire contre le risque accident du travail / maladie professionnelle (AT/MP), et n'ont pas nécessairement une complémentaire santé. Dès lors, en cas d'arrêt de travail, leur indemnisation est inexistante ou extrêmement limitée.

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

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

La CFTC propose la création d'un fonds dédié aux travailleurs de plateformes destiné à financer une protection sociale complémentaire. Reposant sur le constat d'un coût trop élevé pour les travailleurs qui doivent multiplier les prestations pour atteindre une rémunération approchant le Smic (en dépassant



largement les 35 heures), ce fonds serait financé par une cotisation prélevée sur les chiffres d'affaires réalisés par les plateformes. Il viserait par exemple à développer une action sociale à destination des travailleurs ou encore à financer des dispositifs de formation.

Enfin, parce que les conditions réelles de travail exposent particulièrement ces travailleurs au risque d'accident du travail, la CFTC demande que soit obligatoire pour les plateformes une 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. La CFTC promeut l'intégration dans le CPA d'un compte temps portable pour tous les salariés. Ceux qui le souhaitent pourraient l'alimenter par des jours de congés payés (cinquième semaine), les RTT, la récupération des heures supplémentaires. Celui-ci pourrait faire l'objet d'un abondement par les entreprises.

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 davantage à l'écoute, elle invite aussi la puissance publique à prendre conscience que la régulation sociale est plus riche des accords conclus par le patronat et les syndicats que des lois élaborées par le seul pouvoir exécutif.

À contre-courant de la « petite musique » qui tend à discréditer les syndicats, la CFTC portera des projets de réforme à même de re-légitimer les syndicats aux yeux de nos concitoyens. À même également de renforcer leurs périmètres et moyens d'action à tous les niveaux du dialogue social.

Une philosophie d'ensemble : Le dialogue social et la création de normes conventionnelles doivent pouvoir s'exercer là où ils sont les plus efficaces

pour répondre aux attentes des salariés en termes de garanties sociales, mais aussi des entreprises en termes d'équilibre économique.

Pour un dialogue social d'entreprise innovant

La CFTC n'était pas opposée au principe de décentraliser et de renforcer le dialogue social et ses acteurs au niveau de l'entreprise. Certaines mesures issues des Ordonnances vont à l'encontre de cet objectif en ce qu'elles affaiblissent l'acteur syndical.

Pour une représentation efficiente du personnel

Le Gouvernement, qui a fait le pari d'ouvrir les champs de la négociation en entreprise, souhaitait que les représentants de salariés et les employeurs puissent adapter les conditions de leur dialogue aux réalités du « terrain ». Dans cette logique, le dialogue social devait être vu comme un vecteur de compétitivité et non comme une contrainte pour les entreprises. À travers la possibilité de négocier les moyens, le périmètre et les modalités de fonctionnement du CSE, la CFTC a vu l'opportunité de coconstruire des IRP « sur mesure », plus adaptées aux besoins de l'entreprise et de ses salariés. Cependant, bien loin des réalités concrètes de l'entreprise, la mise en place des premiers CSE montre une tendance à la centralisation et à l'uniformisation des instances de dialogue social.

Comme conséquence de cette tendance, les grands CSE centraux auxquels revient le rôle d'obtenir les informations, de les relayer et d'être force de proposition dans la stratégie globale de l'entreprise, sont exposés au risque d'une sursollicitation par des dossiers qui auraient dû être abordés au niveau de l'établissement. Autre conséquence : un regain des problématiques de santé au travail dans les entreprises. C'est pourquoi la CFTC préconise la présence d'instances au plus près du travail réel, c'est-à-dire dans chaque établissement.



Redéfinir le droit d'expression collective des salariés

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

Les événements en cours montrent une évidence : un besoin d'expression des travailleurs et de nos concitoyens sur leurs réalités et difficultés quotidiennes que nous devons entendre et comprendre. Ce besoin d'expression se retrouve aussi à l'échelle de l'entreprise. Le Code du travail prévoit depuis les lois Auroux de 1982, un droit d'expression directe et collective des salariés sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Ce droit d'expression prévu dans le Code du travail est distinct du droit de la représentation du personnel. Force est de constater que ce droit d'expression est très peu utilisé ou ne serait-ce qu'envisagé dans l'entreprise de manière formelle.

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

Renforcer la participation des salariés à la gouvernance de l'entreprise

En ce qui concerne la gestion de l'entreprise, la CFTC revendique depuis toujours une vraie mise en œuvre de la participation tant aux bénéficiaires qu'à la gouvernance. Au-dessus de 2000 salariés, la CFTC préconise que le conseil d'administration (CA) ou conseil de surveillance (CS) soit composé de 50 % d'élus présentés par les syndicats. Afin d'éviter que la direction générale soit sous le joug des seuls actionnaires et d'une gestion à court terme, cette dernière ne pourrait être révoquée que par les deux tiers 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.

Il apparaît nécessaire de mener une analyse qualitative de ces accords pour s'assurer qu'ils ne constituent pas une régression des droits pour les salariés de ces petites entreprises. Cette mission d'évaluation qualitative pourrait être menée conjointement par les branches et les observatoires départementaux du dialogue social. Au-delà de la protection apportée aux entreprises de moins de 50 salariés, cette mesure serait de nature à rééquilibrer la primauté accordée 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^{ème} 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^{ème} 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 devraient être au moins équivalentes à celles obtenues via l'accord de branche. La CFTC revendiquera donc une intégration des accords sur le travail dominical à la liste des thèmes relevant de la compétence de la branche avec des accords prévalant sur l'accord d'entreprise.

La branche, acteur incontournable de la santé au travail

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

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

La CFTC propose que les branches professionnelles négocient des accords d'évaluation des risques professionnels de leur activité, et préconise la mise en place de mesure de prévention. Pour ce faire, la CFTC propose de s'inspirer des référentiels dits de « pénibilité ». Ceux-ci listent les postes de travail exposés à la pénibilité, et préconisent des mesures pour la diminuer. Cette approche sectorielle de la prévention n'aurait pas pour objet de se substituer à l'évaluation des risques au sein de l'entreprise.



Au niveau national

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

Au niveau européen

Réaliste, solidaire et proeuropéenne, la CFTC n'ignore pas que la concrétisation du nouveau contrat social qu'elle porte dépend pour une bonne part de la dynamique de construction européenne. Elle n'ignore pas non plus les avancées permises par un ensemble de textes posant les fondements d'une harmonisation sociale en Europe en vue de garantir à tous les citoyens les mêmes droits. Elle considère cependant que ces textes restent insuffisants tant les inégalités des droits sociaux, ainsi que l'hétérogénéité des politiques nationales, sont importantes entre les États membres.

La poursuite de cette convergence souhaitée par la CFTC, tant au niveau des droits et des salaires (vers le haut), mais aussi en matière fiscale (en particulier quant à l'assiette commune consolidée pour l'impôt des sociétés), risque cependant de se heurter à différents blocages parmi lesquels des désaccords profonds et croissants entre pays de l'Ouest et pays d'Europe centrale et de l'Est. De grandes inconnues existent donc autour du futur agenda social.

Pour se prémunir de ces risques de blocage ou d'inaction sur le volet social, la CFTC soutient plusieurs solutions envisagées, parmi lesquelles une prise des décisions à la majorité (et non plus à l'unanimité) ou encore la possibilité d'avancer sur certains sujets précis par groupes de pays. Surtout, elle revendique une modernisation de la gouvernance européenne en s'appuyant davantage sur les corps intermédiaires. Actuellement, les organisations syndicales et patronales sont seulement consultées sur des textes proposés par les instances européennes. Elles n'ont pas de droit de veto ni d'initiative, 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.

Une dynamique d'approfondissement des coopérations avec nos partenaires sociaux

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 et consolider les droits existant afin de répondre aux nouvelles exigences du monde du travail. Syndicat de construction sociale, la CFTC renforcera ses relations avec ses partenaires engagés dans cette dynamique de redéfinition de notre contrat social.

Une dynamique d'ouverture vers le tissu associatif

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

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

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

Coopérer localement

Si la coopération repose sur la complémentarité des partenaires, les problématiques sociales, économiques ou encore écologiques se vivent et se résolvent différemment d'un territoire à l'autre. Le respect du principe de subsidiarité, cher à la CFTC, suggère que des coopérations locales

s'organisent autour de ces problématiques en regroupant les acteurs locaux les plus compétents, parce que les plus directement concernés. Les équipes dirigeantes des unions géographiques CFTC déclineront localement les partenariats élargis au niveau national.

Être soi-même et coopérer

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

CONCLUSION



CONCLUSION

La présente motion fixe les grands axes de notre action revendicative pour les quatre années à venir. À travers chacun de ces axes, il s'agira bien de traduire en actes l'ensemble des composantes de ce nouveau contrat social. Condamnés à l'impuissance si nous agissons seuls, nous privilégierons les coopérations avec nos partenaires habituels et nouveaux qui partagent l'essentiel de nos valeurs et de nos ambitions.

Pour autant, nous continuerons à défendre notre spécificité qui s'enracine dans notre héritage social-chrétien. Ce dernier ne constitue pas une fin en soi, mais la boussole qui, contre vents et marées, nous permet de maintenir le bon cap ! Ainsi, les différents axes de la présente motion placent l'épanouissement de la personne au cœur de nos revendications :

- la CFTC revendiquera pour chaque personne la possibilité d'exercer un travail ou une activité socialement utiles assortis d'une rémunération juste en ce qu'elle doit permettre à chacun de 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 et moyens d'action du syndicalisme à tous les niveaux du dialogue social.

La concrétisation progressive de chacun de ces axes conduira à terme à la réalisation du statut du travailleur tel que formulé il y a plus de dix ans par la CFTC. Au cœur de ce nouveau statut, des droits attachés à la personne afin de répondre à la problématique de parcours professionnels de plus en plus « hachés ». Afin également de faciliter et vivre, autant que possible, des mobilités choisies.

La CFTC doit aussi réfléchir aux conséquences sur son organisation des droits qu'elle revendique et conquiert pour l'ensemble des travailleurs. Aujourd'hui et plus encore demain, un adhérent CFTC, tout au long de son parcours professionnel, mais aussi syndical (en tant qu'acteur et/ou bénéficiaire d'un « service » CFTC) multiplier les appartenances. Il changera de statut (salarié, travailleur indépendant, demandeur d'emploi en formation, engagement citoyen...), de secteur d'activité et de territoire. Comment dès lors garantir la continuité du service CFTC par-delà la diversité de nos syndicats et structures auxquelles se rattachera notre adhérent « nomade » ? Comment en d'autres termes « attacher le syndicalisme CFTC à la personne » ?

D'autres tendances à l'œuvre, qui alimentent la réflexion de la CFTC quant à son projet de nouveau contrat social, méritent qu'on s'intéresse à leurs conséquences sur nos modes de fonctionnement. Par exemple, les bouleversements technologiques et sociétaux que nous traversons reconfigurent 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 !



adherent.cftc.fr