



Syndicat

cftec

2023-2027

Motion d'orientation

Travailler autrement

Pour une transition
sociale et environnementale
juste et efficace





54^e CONGRÈS CONFÉDÉRAL

RENNES, 14-17 NOVEMBRE 2023

Motion d'orientation

**Adoptée lors du 54^e Congrès confédéral CFTC
Novembre 2023**



SOMMAIRE

INTRODUCTION GÉNÉRALE	9
Les crises	9
Faire autrement	10
Produire autrement	11
Travailler autrement	11
Vivre autrement les relations sociales	11
Militer autrement pour la CFTC	11
1. PRODUIRE AUTREMENT	13
A. Reconquérir notre souveraineté industrielle	14
B. Reconquérir nos services publics	16
a. La nécessité de repenser l'articulation entre les soins de ville et l'hôpital	16
b. L'école	16
C. Réussir la montée en gamme en ciblant efficacement les politiques publiques et fiscales	17
D. Pour une transition environnementale juste et efficace	19
a. Vers un appareil productif décarboné	19
b. La transition énergétique, nouvel objet de dialogue social	20
c. L'enjeu de la transition décliné dans les domaines d'action syndicale	21
2. TRAVAILLER AUTREMENT	23
A. Un travail qui donne du sens	24
a. Préserver sa santé et se réaliser au travail	24
b. Un travail inclusif pour les personnes en situation de handicap	25
c. Donner les moyens au salarié d'être acteur de son parcours professionnel	26
d. Une action indispensable pour l'emploi des seniors	27
e. Pour une approche nouvelle de la transition activité-retraite	27
B. Un travail qui préserve la vie personnelle	28
a. Concilier les temps de vie	28
b. Réconcilier travail, logement et transport	30
C. Un travail justement rémunéré	32
a. La question salariale	32
b. Améliorer les dispositifs de partage de la valeur	33
c. Agir résolument pour l'égalité salariale femmes-hommes	34
D. Un travail, source de droits collectifs qui sécurisent salariés et anciens salariés	35

3. VIVRE AUTREMENT LES RELATIONS SOCIALES	37
A. Le dialogue national interprofessionnel : de l'ANI « modernisation du paritarisme » au C2PDS	38
a. Pour un agenda social autonome plus efficient	38
b. Renforcer la place des partenaires sociaux dans les réformes gouvernementales	39
B. Réaffirmer le rôle de la branche	39
a. Mieux encadrer la négociation sans présence syndicale	39
b. Redonner à la branche du pouvoir normatif	40
C. Dialogue social et proximité	40
a. La rénovation du droit d'expression collective	40
b. Corriger les écueils des ordonnances travail	41
c. Renforcer le mandat d'administrateur salarié	42
d. Soutenir et favoriser l'engagement militant des salariés titulaires de mandat	43
ACRONYMES	53







INTRODUCTION GÉNÉRALE

Les crises s'accumulent. Avec la CFTC, faisons autrement! «Faire autrement» exprime notre humanité. Nous sommes libres parce que nous pouvons faire autrement que subir de prétendues fatalités; nous pouvons progresser en tout domaine parce que nous pouvons faire autrement. Au moment où nous semblons cernés par d'inéluctables contraintes, la CFTC, en son 54^e congrès de novembre 2023 à Rennes, invite les salariés et ses militants à espérer dans le «faire autrement».

Les crises

On nous a trop souvent dit que l'avenir était la conséquence logique du passé et du présent, il est évident que c'est souvent faux. Le futur est déstabilisant, nous le prenons en pleine figure. Qui avait prévu la Covid? Personne. La pandémie, pour nous, a surgi de «l'à-venir» comme une mauvaise surprise. Qui avait prévu les Gilets jaunes dans leur spécificité? Qui avait prévu l'essor effroyable des violences tant physiques que symboliques dans notre société? Restent des crises qui semblent parfois provenir du passé et qui auraient pu être davantage maîtrisées: les retraites ne sont pas un problème-surprise, elles le deviennent quand leurs solutions gouvernementales viennent heurter l'attente populaire d'un apaisement face au cumul des crises. Parmi celles-ci, l'inflation d'origine fin de Covid, la guerre en Ukraine et les spéculations diverses étaient plus ou moins prévisibles. La sauvegarde et la progression du pouvoir d'achat passent en interne par des transferts sociaux ainsi que par un vrai retour de la croissance, et, mondialement, par de nouveaux partenariats internationaux. Parmi les crises, nous sommes de plus en plus victimes du réchauffement climatique, seul un «produire autrement» peut faire converger progrès social et progrès environnemental; la RSE a intégré cette préoccupation environnementale qui entre à présent dans la compétence des CSE.

La CFTC alerte depuis longtemps quant à une robotisation rapide des entreprises. Mais l'intelligence artificielle porte désormais à son comble les possibilités du numérique et de ses dangers. Cette fois, ce ne sont pas des observateurs extérieurs qui mettent en garde contre les risques informatiques, ce sont les experts de l'intelligence artificielle eux-mêmes qui réclament un moratoire et demandent un arrêt de Chat GPT, qui viole des données, bouscule notre intimité et induit en erreur.

Faire autrement

La CFTC retrouve le sens premier du mot « crise » : le basculement, l'opportunité de faire autrement pour en sortir. La pandémie a mis en évidence les insuffisances gravissimes de notre système de santé particulièrement en rétribution et en nombre de soignants, en équipements hospitaliers, mais aussi en répartition des médecins généralistes. La santé est un secteur qui ne produit pas quelque chose : ni une marchandise, ni un échange, ni un acte financier ou juridique. L'éducation est l'autre secteur qui ne produit pas quelque chose, qui développe l'être humain : là, le besoin sur lequel la CFTC insiste, car il est le moins satisfait, est le besoin d'éducation et pas seulement d'enseignement, en rappelant toutefois que pour la CFTC les parents sont les premiers éducateurs. D'ailleurs une politique familiale plus dynamique pourrait résoudre bien des problèmes (y compris celui des retraites).

La pandémie a aussi révélé la nécessité de recouvrer la souveraineté nationale, alimentaire, médicinale et énergétique. La mondialisation nous a rendus tributaires de l'étranger. De plus, la pandémie, par les confinements, a éloigné parfois le salarié de son entreprise, nous avons souffert de cette assignation à résidence, mais beaucoup ont pris goût à ce transfert du temps et de l'espace vers la vie privée. En quelque sorte, les mois de pandémie nous ont éloignés de Prométhée et rapprochés d'Orphée : Prométhée, figure symbolique d'une société industrielle hyperactive et stressante, Orphée, symbole de pacification de l'existence, de respect de la nature, de poésie voire de spiritualité. Le travail fait partie des valeurs sociales chrétiennes : être responsable de ses ressources pour vivre ; se réaliser à travers une œuvre, une action ; se socialiser par des relations utiles ; s'identifier à la noblesse d'un métier.

Si le travail productif est très important, le christianisme social nous rappelle qu'il ne saurait être le seul but de la vie. Disons aussi que la période pandémique a convaincu presque tout le monde (la CFTC le savait depuis toujours) que le respect de la dignité des personnes passe par la prise en compte de la totalité de la personne. La société doit prendre en compte la personne dans ses dimensions de santé, de vie de famille, de vocation, de talents divers, de travail, de vie spirituelle et artistique... Il en va de la dignité de l'homme, pas de sa fierté ou de son amour-propre, mais de sa valeur absolue indépendante de ses performances, fiertés, qualités ou défauts. Cette conviction est l'une des originalités fondamentales de la CFTC.

Produire autrement

La demande ne se réduit pas à la consommation de produits et services, la demande aujourd'hui est aussi l'exigence d'une offre écologique, d'une production verte en équilibre avec l'exigence de progrès social.

Travailler autrement

La CFTC veut réconcilier le travailleur et son travail. C'est en prenant une part décisive à la réalisation de son travail que le travailleur trouve du sens, ou plutôt crée du sens. Une réforme de l'entreprise est nécessaire pour la CFTC.

Vivre autrement les relations sociales

La démocratie sociale est en panne et la démocratie politique s'exerce de façon purement formelle. Dans le respect de la légitimité de chacun, la CFTC veut impliquer davantage et différemment les salariés dans l'élaboration des grands choix qui sont devant nous.

Militer autrement pour la CFTC

Produire autrement, travailler autrement et vivre autrement les relations sociales en entreprise et en dehors nous conduit à revoir nos modes d'action dans l'engagement syndical. Il s'agit de repenser l'action confédérale pour aider tout le Mouvement à s'inscrire résolument dans une démarche de développement et ainsi militer autrement.







1. PRODUIRE AUTREMENT

Le travail produit des richesses. Au départ c'est la demande, les besoins et les désirs de consommer qui dictent la production, c'est-à-dire qui sollicitent l'offre. Mais la société industrielle va produire au-delà des besoins immédiats, dès lors c'est la production, l'offre qui sollicitent la consommation : tel est le rôle de la publicité, l'appel à la consommation. Cette inversion de primat entre offre et demande a cependant des limites que nous constatons aujourd'hui dans l'urgence. La grande production et la surconsommation épuisent les ressources naturelles. Progresser consiste pour l'humanité à prendre plus que sa part dans l'équilibre naturel (épuiement de la nature) et à produire plus que sa part de déchets en tous genres (pollution). D'où de graves déséquilibres, dont le réchauffement climatique par rejet très abusif de gaz à effet de serre. Désormais la demande reprend l'initiative économique, mais cette demande ne se réduit plus à une demande de consommer plus, elle consiste aussi à tenter de réparer les dégâts.

Produire autrement en 2023, c'est répondre à la demande de sauvegarder la planète. Cette nouvelle demande (que la CFTC prend à son compte depuis des décennies) se démultiplie en plusieurs aspects. Ainsi la CFTC exprime une demande de transition énergétique pour éviter les gaz à effet de serre, et propose le mix énergétique, à savoir le nucléaire certes, mais aussi le solaire, l'éolien, l'hydraulique et les autres énergies propres. La CFTC appuie de même les demandes de circuits courts et d'économie circulaire pour réduire les gaspillages. On le voit, la demande économique et sociale n'est pas qu'une demande de consommation. C'est une demande tous azimuts, mais cohérente : sécuriser nos vies menacées par les avidités humaines. La mondialisation par exemple est au service de la grande production et de la surconsommation en cherchant les pays à bas salaires pour offrir une consommation à bas prix. Une situation qui engendre de nouveaux déséquilibres : perte de souveraineté, c'est-à-dire dans ce cas perte d'autonomie et danger de pénurie, y compris de produits usuels tels que le paracétamol. Et donc nouvelle demande économique : produire autrement en produisant nous-mêmes les produits de première nécessité. La réindustrialisation est une nécessité pas seulement sociale et anti-chômage, c'est une nécessité existentielle. Le travail, la production, voilà ce par quoi l'homme se fait homme en apportant quelque chose dans son monde.

Dans les nouvelles demandes en économie, il n'y a pas que la demande écologique. L'offre productive doit répondre à bien d'autres appels à équilibre tout aussi pressants : équilibre pour plus de justice et d'égalité, équilibre entre les territoires, équilibre dans le rôle de l'État et des aides publiques, équilibre entre dividendes, rétribution salariale et R&D. Quête de sens et quête d'équilibre sont les nouvelles

exigences que la demande adresse à l'offre productive. C'est aux corps intermédiaires et donc, singulièrement à la CFTC, de faire entendre les cris de ces demandes économiques contemporaines. La stratégie de la montée en gamme, qui propose d'utiles améliorations des produits, ouvre les perspectives d'un « produire autrement ». Par la montée en gamme, l'offre nouvelle semble faire appel à la consommation, mais elle répond aussi aux demandes écologiques, à celles d'enrichissement des tâches et d'augmentation des salaires.

A. Reconquérir notre souveraineté industrielle

Les crises successives économique, sanitaire ou géopolitique ont mis à jour le défaut d'autonomie stratégique des États membres et le manque de résilience de nos chaînes d'approvisionnement, tant en matière de santé, d'énergie, d'industrie, d'agriculture ou de composants électroniques, tels que les semi-conducteurs : à titre d'illustration, 80 % des principes actifs des médicaments sont produits hors de l'UE.

La CFTC insiste sur la nécessité de sécuriser nos sources d'approvisionnement et revendique d'avoir une véritable démarche européenne en matière de souveraineté économique, numérique et industrielle. L'Europe dispose de la taille critique pour concevoir, fabriquer, écouler, recycler tous les biens et services nécessaires à son indépendance, a fortiori quand ils mettent en jeu sa sécurité sanitaire, énergétique ou numérique.

Pour reconquérir à l'échelle française et européenne notre souveraineté industrielle dans les domaines stratégiques, il convient d'accentuer nos efforts en matière de montée en gamme des produits et des services, incluant les services publics, de développement des technologies de pointe (hydrogène vert, énergie quantique, textile intelligent, intelligence artificielle, etc.) et de recyclage des déchets, en particulier lorsqu'il s'agit de matériaux rares (lithium, cobalt, etc.). En l'état, le niveau de gamme moyen des exportations françaises est inférieur à celui de nos principaux partenaires européens, et notamment de l'Allemagne : notre balance commerciale est par exemple excédentaire en matière de pommes ou de pommes de terre, mais déficitaire en matière de jus de pomme ou de chips.

La CFTC estime que la montée en gamme est par exemple particulièrement indispensable dans le domaine de l'intelligence artificielle, où l'Europe apparaît aujourd'hui en retrait des États-Unis ou de la Chine.

Conformément à l'esprit de l'accord-cadre européen sur la transformation numérique des entreprises, signé en 2020, la CFTC estime que les solutions offertes par l'intelligence artificielle ne doivent pas mettre en péril les emplois, mais au contraire apporter des gains substantiels en termes de productivité et d'amélioration de la qualité de vie au travail (réduction de la pénibilité, etc.).

Le développement très rapide, en dehors de tout cadre réglementaire, de l'intelligence artificielle suscite aujourd'hui de nombreuses problématiques, pour l'emploi (risques de licenciements, etc.) ou les libertés publiques (notation sociale des individus, indépendance et pluralité de la presse, etc.). En l'absence d'une réglementation adéquate, ces problématiques ne peuvent qu'être plus prononcées à moyen terme.

C'est pourquoi, au sein de la Confédération européenne des syndicats, les représentants CFTC agiront pour sécuriser le cadre juridique de l'intelligence artificielle (IA), qui fait l'objet d'une proposition de règlement de la Commission européenne, notamment dans le monde du travail, tout en veillant à exploiter pleinement

Les potentialités offertes par l'intelligence artificielle. Les représentants CFYC au sein de la CES pèseront en ce sens dans les démarches de lobbying menées par la CES.

Les enjeux liés à la réindustrialisation et à l'IA nécessitent une stratégie nationale visant à la fois l'adaptation et la montée en compétences des travailleurs.

Dans ce contexte, nous considérons que la formation continue et la GEPP constituent les deux piliers les plus appropriés pour répondre à ces enjeux.

Cette stratégie doit impliquer tous les acteurs de la formation et être en mesure de se décliner localement.

Au niveau national, nos représentants feront du lobbying auprès des ministères concernés, en attendant la mise en place d'un espace stratégique quadripartite (État, régions, partenaires sociaux) pour définir des priorités de la FPC à moyen-long terme.

Au niveau des branches, nos représentants en CPNEFP interviendront pour adapter cette stratégie nationale à leurs spécificités : certifications de branche ; accords formation et GPEC ; métiers/fonctions à former en priorité.

Au niveau des régions, nos représentants en Crefop feront de même : définition de la carte des formations scolaires ; métiers/fonctions à former en priorité.

Au niveau des entreprises, nos représentants en CSE feront de même : accords GEPP ; avis sur le PDC ; priorités définies au sein de la commission formation (entreprises d'au moins 300 salariés).

À tous les échelons, nos représentants veilleront à la qualité des formations proposées. Celles-ci doivent être qualifiantes, diplômantes afin d'assurer l'adaptation et le développement des compétences des travailleurs aux mutations économiques, leur permettant ainsi de préserver leur emploi ou de réussir leur reconversion professionnelle.

Les représentants CFYC au sein des CSE devront recourir à ces formations pour estimer plus précisément les conséquences de l'intelligence artificielle sur l'emploi dans leurs entreprises.

Au-delà de l'intelligence artificielle, les transitions digitale et écologique en cours engendrent de profondes évolutions des métiers et qualifications. De nouveaux métiers apparaissent quand d'autres sont appelés à muter, voire à disparaître.

Il est donc vital d'accentuer la prospective sur l'évolution des métiers et des qualifications. Les branches disposent déjà de leurs observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) et les régions ont les Carif-Oref, mais il n'y a pas ou peu de partage d'informations.

L'anticipation de ces évolutions nécessite de centraliser toutes les données prospectives liées à l'évolution des métiers et qualifications (OPMQ, Carif-Oref, Insee, Cereq, Pôle emploi...) et de les mettre à disposition d'un « espace stratégique de réflexion et d'évaluation » impliquant les partenaires sociaux.

B. Reconquérir nos services publics

a. La nécessité de repenser l'articulation entre les soins de ville et l'hôpital

Au fil des ans, notre hôpital est devenu « pivot de notre système de santé », y occupant une place prépondérante. Or, la capacité de notre médecine de ville à prendre en compte les soins non programmés est inconstante, créant ainsi cet effet de déversement sur l'hôpital et aboutissant à une situation de tension (augmentation des arrêts maladie, fermetures de lits, vagues de démissions, etc.). Il en résulte une perte de confiance et de repères dans le service public hospitalier ainsi qu'un sentiment de dégradation des conditions de travail et d'exercice.

Pour la CFTC, il est indispensable de poursuivre notre réflexion sur la transformation de l'organisation de notre système de soins, ce qui implique de s'intéresser à l'articulation entre les soins de ville et de l'hôpital afin de soulager ce dernier et d'améliorer la prise en charge des patients.

À ce sujet, la CFTC souhaite depuis longtemps mettre un terme à notre médecine de ville dispersée autour d'exercices isolés et favoriser l'exercice coordonné entre les professionnels de santé. Pour cela, *elle voudrait que le dispositif des CPTS soit généralisé à l'ensemble du territoire afin d'assurer un maillage satisfaisant. Toujours dans l'optique d'améliorer l'accès aux soins de nos concitoyens, la CFTC souhaite encourager le développement dans chaque territoire des partages d'actes et d'activités vers les autres professionnels de santé à l'aide de protocoles et en garantissant leur autonomie. Par ailleurs, elle estime que l'incitation à la coordination doit passer d'une obligation de moyen à une obligation de résultat.*

b. L'école

Les transitions à l'œuvre, qu'elles soient digitales, environnementales et/ou sociétales, impactent déjà et impacteront plus encore demain le monde de l'enseignement. Sous nos yeux, le rapport à l'école des élèves et de leurs familles évolue rapidement. *Cela nécessite pour les enseignants de l'enseignement public et de l'enseignement privé une formation initiale et continue leur permettant de s'adapter en permanence aux évolutions tout en conservant une vraie liberté pédagogique.* Ceci afin de préparer et mettre en œuvre des projets adaptés pour une meilleure réussite des élèves quel que soit le niveau de formation. Si le travail par projet constitue l'une des modalités de cette adaptation, celui-ci nécessite du temps pour la concertation alors même que le nombre des missions confiées aux enseignants ne cesse d'augmenter. Dans ce sens, la généralisation à l'ensemble du système scolaire d'un temps de concertation intégré dans le temps de service, à l'image de ce qui se passe dans les REP +, doit être une priorité. *Le projet d'établissement, pierre angulaire du choix des familles, doit être co-construit entre les personnels encadrants et les personnels enseignants. Cette co-construction doit devenir une pratique courante pour insuffler une dynamique et donner une valeur ajoutée à chaque établissement.*

C'est officiellement dans cette logique que chaque ministre imprime sa marque en proposant « sa » réforme, en oubliant trop souvent d'analyser la situation en cours. *La CFTC demande que soit instauré un vrai dialogue social avec les partenaires sociaux et qu'un travail en concertation soit réalisé en amont des réformes. La CFTC demande que les réformes fassent l'objet de bilans réguliers, afin d'effectuer les ajustements nécessaires au fil du temps sans tout bouleverser systématiquement. Toute réforme doit faire l'objet d'un accompagnement et d'un suivi.* Ce d'autant plus que la succession des réformes occasionne une surcharge de travail pour les enseignants.

Il est tout aussi important d'accompagner les équipes administratives des établissements. Chaque agent est dévoué à son métier (comptabilité, logistique, surveillance, etc.), mais la réduction des effectifs entraîne non seulement des démissions au sein des équipes, mais aussi des risques de maladies professionnelles et des accidents de travail. ***La CFTC revendique du temps de télétravail pour ces équipes, ainsi que des moyens de remplacement afin d'anticiper et réduire l'usure professionnelle.***

Adaptation louable, mais perfectible, la loi de 2005 a introduit l'inclusion des élèves en situation de handicap dans l'école. Pour que cette inclusion soit effective et qu'elle permette aux jeunes en situation de handicap de développer leurs capacités, il est indispensable de mettre en œuvre les moyens d'accompagnement humains et financiers suffisants. Dédiés à cet accompagnement, les personnels AESH (accompagnants d'élèves en situation de handicap) rémunérés par le rectorat ont un contrat qui ne peut excéder six années. ***Parce que leur statut et leur rémunération restent précaires, la CFTC militera pour une vraie reconnaissance de ce métier avec de vraies perspectives de carrière. L'une des modalités de cette reconnaissance consistera à faire bénéficier les personnels AESH de formations adaptées afin de pouvoir prendre en charge des élèves en situation de handicap de plus en plus lourd.***

C. Réussir la montée en gamme en ciblant efficacement les politiques publiques et fiscales

Les défis auxquels notre pays doit faire face imposent un changement profond de paradigme en matière de fiscalité. En particulier, la CFTC estime que la fiscalité des entreprises doit être au service d'une montée en gamme industrielle et technologique ainsi que de la transition écologique.

Les politiques industrielles et fiscales successives ont permis d'améliorer la compétitivité des prix affichée de nombreuses entreprises sur le marché extérieur via, notamment, la baisse du taux de l'impôt sur les sociétés, les nouvelles exonérations de cotisations sociales, etc. Cependant, trop souvent assimilées à un « chèque en blanc », il est regrettable que certaines aides publiques aux entreprises, niches fiscales ou sociales n'aient pas d'impact direct évident sur l'emploi ou l'investissement productif ou environnemental, les entreprises semblant préférer la consolidation de leurs marges et la distribution de dividendes. En effet, malgré les montants conséquents des aides publiques octroyées au tissu productif, la CFTC regrette que la production française de biens et services se cantonne au milieu de gamme. Pour la CFTC, ce résultat est la conséquence des politiques de réduction du coût du travail, centrées sur les bas salaires, incompatibles avec les enjeux de compétitivité, d'innovation, de réindustrialisation et de transition écologique.

Si, les impôts de production peuvent être perçus comme pénalisants pour l'activité économique, la CFTC rappelle que leurs recettes bénéficient aussi indirectement aux entreprises : elles servent à financer des services publics nécessaires à la bonne marche de la production de biens et services, à l'aménagement des territoires, mais aussi des aides publiques aux entreprises. Par ailleurs, le temps n'est plus aux vagues promesses : le niveau de l'endettement public a fortement augmenté, la crise sociale s'enracine à mesure que l'inflation s'installe. C'est pourquoi, étant donné les défis à relever, particulièrement en matière de numérisation et de décarbonation, il est temps de revoir profondément notre système fiscal, et en particulier la fiscalité globale des entreprises. En effet, la CFTC regrette que les efforts en matière de maîtrise des finances publiques ne reposent essentiellement que sur les ménages et notamment sur les salariés.

En outre, la multiplicité des exonérations fiscales et sociales affaiblit les droits à la protection sociale (maladie, retraite, chômage), mais prive également notre système de protection sociale de ressources nécessaires au financement de notre modèle social (retraite notamment). Par conséquent, outre le fait d'engager un certain nombre de réformes pour contenir les dépenses publiques, l'État doit compenser les ressources manquantes via les recettes de TVA, d'IR, de TICPE, de taxe sur le tabac, etc. Ainsi, d'une façon assez paradoxale, les salariés à faible rémunération, dont les droits sociaux se réduisent, financent via leurs impôts et les taxes indirectes qu'ils acquittent une grande partie de la socialisation de leur propre rémunération.

À cet égard, et comme la CFTC l'a porté durant les travaux menés dans le cadre de la réforme des retraites, ***une remise à plat des exonérations sociales et des exemptions d'assiette en vigueur doit être opérée.*** Pas uniquement pour financer les retraites, mais pour l'ensemble des dispositifs financés grâce à des cotisations ou des contributions découlant notamment des revenus d'activité. Le coût social du travail, galvaudé en « charges sociales », est présenté depuis des décennies comme le frein principal à l'emploi. Le lien entre droits et cotisations en a été altéré, au prix d'un affaiblissement de nos dispositifs de protection sociale mutualisés. Pourtant, il n'est pas établi que les objectifs assignés aux dispositifs généraux ou ciblés poursuivant une diminution des cotisations patronales soient atteints. ***La CFTC militera donc pour qu'une étude exhaustive soit menée afin d'identifier les dispositifs favorisant effectivement l'emploi et ceux à l'effet plus négligeable.***

Outre la nécessité de mener une évaluation exhaustive des principaux dispositifs de soutien aux entreprises, ***le positionnement de la CFTC, porté lors des négociations et auditions nationales, consistera à plaider en faveur du développement des contreparties aux aides publiques aux entreprises. Il peut s'agir de conditionnalités plus fortes, en matière d'emploi, d'investissement ou de réduction des émissions de carbone, à l'octroi de crédits d'impôt et de subventions, notamment pour les entreprises de plus de 250 salariés.*** Il a en effet été mis en place de fortes conditionnalités auprès de publics précaires, notamment en matière d'allocations chômage, il est temps que les entreprises prennent leur part à l'effort de maîtrise des finances publiques.

Par ailleurs, ***il peut également s'agir d'introduire une nouvelle contribution redevable par les entreprises bénéficiaires d'exonérations fiscales.*** Les entreprises ciblées seraient par exemple des entreprises polluantes qui bénéficient d'exonérations sociales. Ainsi, la fiscalité serait déplacée du social vers le domaine environnemental.

De même, un État stratège se doit de ***cibler davantage les aides publiques aux entreprises*** : il s'agit de revenir aux fondamentaux de la politique publique, à savoir qu'une mesure efficace doit poursuivre un seul objectif clairement exposé sous peine de nuire à la finalité même de l'action publique poursuivie.

D. Pour une transition environnementale juste et efficace

Pleinement consciente des enjeux liés à notre environnement, la CFTC ne fuit pas ses responsabilités et sait qu'on ne pourra pas à l'avenir continuer à produire et consommer comme nous produisons et consommons aujourd'hui.

a. Vers un appareil productif décarboné

La CFTC a officialisé cette prise de conscience en affichant son adhésion aux engagements pris dans le cadre de l'Accord de Paris signé en 2015. Cet accord vise à contenir la hausse des températures en réduisant les émissions de gaz à effet de serre. Pour ce faire, *la CFTC plaide pour des financements nationaux et européens massifs fléchés en direction de la décarbonation. À l'occasion des concertations à venir sur le pacte vert industriel, proposé par la Commission européenne, les représentants CFTC au niveau national et au sein de la CES pèseront pour que les financements soient ciblés en priorité vers les secteurs les plus impactés par la transition écologique et/ou vers les secteurs les plus pourvoyeurs d'emplois verts (automobile, industrie, nucléaire, hydrogène, etc.).* Ils sont d'autant plus importants que nos principaux partenaires économiques, et notamment les États-Unis, ont d'ores et déjà annoncé des grands plans de soutien à l'investissement des entreprises en matière de décarbonation.

Au-delà de ces quelques secteurs ciblés, il revient à tous les domaines de l'activité productive de s'approprier et décliner cet enjeu de décarbonation. Le « verdissement » de la production et la recherche d'une sobriété choisie plutôt que subie doivent devenir une culture partagée entre les entreprises, les salariés, les consommateurs et l'ensemble de nos concitoyens. À cette fin, *la CFTC revendique une plus grande traçabilité écologique et sociale des produits et des services. Elle défendra au plan national, lors de ses diverses contributions et auditions, l'amélioration des bases de données publiques sur les entreprises. Alors qu'elles sont potentiellement soumises à ce devoir de vigilance pourtant crucial sur le plan social (atteintes aux droits humains et aux libertés fondamentales, santé et sécurité des personnes, etc.) et environnemental (déforestation, pollution, etc.), ces dernières ne sont pas aujourd'hui clairement identifiées. Il s'agira donc de les lister.*

La CFTC appuie le prochain déploiement des dispositifs d'éco-score pour le textile et les produits alimentaires, qui ont fait l'objet d'expérimentations depuis 2021. À l'occasion de la concertation à venir sur le futur score d'impact environnemental des produits alimentaires, nos représentants CFTC pousseront au niveau national pour étendre et *rendre obligatoires ces mécanismes d'éco-score pour l'ensemble des productions.* Ils s'engageront également pour que le calcul des éco-scores prenne en compte la qualité et la durabilité des matériaux utilisés pour la fabrication des produits. Enfin, nos représentants CFTC au niveau national soutiendront également dans le cadre de cette concertation *qu'une valorisation des produits fabriqués en circuits courts est primordiale, et ce afin de répartir plus équitablement à l'échelle du territoire les créations d'emplois* générées par la transition écologique.

Cette recherche d'une croissance compatible avec l'objectif d'une neutralité carbone à l'horizon 2050 devra s'appuyer sur un choix de mix énergétique capable de combiner sobriété, progrès technologique et bouleversement de nos comportements. La CFTC plaide pour *un mix énergétique équilibré, favorisant à la fois l'ensemble des énergies renouvelables, et notamment l'hydrogène vert, et le nucléaire, y compris de nouvelle génération (EPR, SMR, etc.).* Lors des concertations ou audits menés sur ce sujet,

notamment par France Stratégie ou le Conseil national de l'industrie, *les représentants CFTC s'engageront au niveau national à défendre la nécessité de recourir à des investissements massifs dans l'ensemble des énergies décarbonées*, y compris le nucléaire de nouvelle génération, afin de couvrir l'ensemble des besoins énergétiques générés par l'électrification de notre économie et d'assurer un prix de l'électricité suffisamment compétitif pour les ménages et les entreprises.

La CFTC tempore néanmoins, car bien que consciente de l'urgence climatique, cette dernière ne doit pas justifier une accélération trop rapide du calendrier social. En effet, la transition écologique implique de travailler à moyen terme sur la reconversion des sites et des métiers dans le cadre d'un dialogue social renouvelé. Ce temps social de la reconversion des sites et de l'accompagnement des personnes n'a pas été suffisamment pris en considération dans l'industrie automobile. *C'est pourquoi notre organisation soutient la pertinence d'une clause de revoyure en 2026 s'agissant de l'interdiction à venir de vente des véhicules thermiques neufs en Europe en 2035. Les représentants CFTC au sein de la CES exigeront qu'un rapport d'évaluation exhaustif sur les effets actuels et à venir de la nouvelle réglementation sur le secteur automobile soit réalisé avant 2026.*

b. La transition énergétique, nouvel objet de dialogue social

Ces grands choix politiques posent, par ailleurs, la question des conditions démocratiques de leur élaboration. La CFTC veut être consultée et peser sur les évolutions, qu'il s'agisse des politiques publiques, des négociations de branches professionnelles, des politiques territoriales au sein des bassins d'emplois et au sein des entreprises. Ces questions sont trop graves, trop impactantes pour les laisser se résoudre par quelques experts sur un coin de table ministérielle ! Les conditions de travail de nos concitoyens salariés sont directement impactées. Dès lors, l'implication directe de nos représentants syndicaux dans les entreprises est primordiale.

Les entreprises sont responsables de la santé et de la sécurité de leurs salariés, responsables de leurs impacts sur la société et sur l'environnement. La CFTC accompagne et encourage ses représentants en entreprise à se saisir de la question de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE). En effet, *définir collectivement en CSE la raison d'être de l'entreprise* (loi Pacte (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) de 2019) *permet de mobiliser les salariés, de questionner le sens au travail (notamment l'utilité sociale) et d'adapter tout leur modèle de production aux nouvelles attentes sociétales*. La RSE est un sujet, mais aussi un outil de dialogue social primordial, car elle œuvre à mesurer et considérer les impacts sociétaux et environnementaux directs et indirects de toutes les décisions de l'entreprise, ce qui inclut donc l'évolution des emplois et des qualifications, les conditions de travail, l'égalité professionnelle, etc. *Nos militants en entreprise sont donc directement concernés par ce sujet, ils seront formés en conséquence.*

La loi Climat et Résilience du 25 août 2021 pose les jalons du rôle des CSE en matière environnementale, *la CFTC s'engage à diffuser les bonnes pratiques dans l'ensemble de ses réseaux notamment grâce à l'accord national interprofessionnel Transition écologique et Dialogue social dont elle est signataire. Cet ANI est un vrai outil d'accompagnement à la mise en œuvre de la transition écologique dans les branches et les entreprises avec des pistes de réflexion pour négocier les enjeux de la transition dans le monde du travail et en être acteur.*

c. L'enjeu de la transition décliné dans les domaines d'action syndicale

La transition écologique et énergétique concerne de près ou de loin tous les aspects de la vie au travail et sa périphérie. À ce titre, différents acteurs auront à s'approprier et à décliner dans leur domaine les enjeux de la transition.

• En matière de formation professionnelle continue

La formation continue est l'outil idéal pour permettre aux travailleurs de s'adapter aux mutations économiques (transitions numériques, écologiques...) et/ou d'assurer sa reconversion. Elle concourt ainsi à sécuriser les parcours professionnels.

La CFTC veillera à ce que tous les acteurs de cette thématique s'approprient les enjeux de la transition écologique et y apportent une réponse adaptée en fonction de leurs spécificités :

Aussi bien au national, avec la négociation d'ANI, mais également au niveau des branches (accords GPEC, adaptation des certifications, définition des métiers à risques et émergents). Les branches bénéficient aussi du support technique des Opco, en charge d'aider les entreprises adhérentes à définir leurs propres besoins en compétences en matière de transition écologique.

En région, les Crefop ont également conscience de ces enjeux puisque les CPRDFOP intègrent déjà la transition écologique dans leur feuille de route et l'adaptent à leurs spécificités.

En entreprise, les PDC sont en mesure d'apporter une réponse adaptée aux employeurs confrontés aux mutations économiques (digitale, écologique...).

• En matière de mobilités quotidiennes

Le sujet de la transition énergétique trouve une concrétisation la plus directe qui soit via le dossier de la mobilité des salariés. La décarbonation des transports, premiers émetteurs de CO₂, est une priorité absolue pour le respect de la trajectoire de réduction des émissions polluantes.

La CFTC porte une vision équilibrée qui incite à l'adoption de modes de transport vertueux, mais qui ne pénalise pas les salariés.

En ville, la CFTC considère qu'on doit privilégier les transports collectifs/les mobilités douces. À l'inverse, en zone rurale ou dans les intercommunes, il ne faut pas pénaliser les travailleurs qui n'ont pas d'autres choix que d'utiliser leur véhicule personnel et ne peuvent investir dans un mode plus durable. Les attentes s'agissant d'un changement de pratiques quant aux modes de transport ne sauraient donc être les mêmes.

Pour accompagner cette transition au sein des villes, *la CFTC revendique une offre de transports en commun suffisante et de qualité qui soit une alternative fiable à l'usage du véhicule individuel. La CFTC demande une prise en charge obligatoire à 75 % des frais de transports collectifs. La CFTC revendique une augmentation substantielle du bonus écologique pour les salariés qui habitent ou travaillent dans une zone à faibles émissions mobilité (ZFE-m).*

D'une manière générale, la CFTC a porté lors de la négociation interprofessionnelle sur le partage de la valeur *une proposition de déblocage anticipé de l'épargne salariale en vue de l'acquisition d'un véhicule propre (neuf ou occasion)*. Cette proposition a été reprise dans l'ANI partage de la valeur, mais n'est pas encore effective faute d'avoir été transposée par le législateur. *La CFTC veillera à ce que cette possibilité se concrétise pour les salariés.*

● **En matière de logement**

Le logement est un autre domaine où la question de la décarbonation est prégnante puisque le bâtiment représente environ 45 % de la consommation d'énergie en France. Depuis le 1^{er} janvier 2023, les logements les plus gourmands en énergie, appelés « passoires énergétiques », ne peuvent plus être mis en location. Cette interdiction à laquelle nous ne pouvons que souscrire crée des obligations nouvelles pour Action logement dont une part même minime du parc est potentiellement visée par cette interdiction de mise en location.

Parce que la non-prise en compte de cet enjeu de décarbonation peut à terme fragiliser l'offre de logement social et intermédiaire destinée aux salariés, *la CFTC veillera, lors du vote des budgets au sein d'Action logement groupe, à ce qu'une place importante soit donnée à l'emploi des services qui concourent à la rénovation énergétique des logements. Elle veillera à l'éradication des passoires thermiques. Pour ce faire et accompagnée en cela par l'ensemble des partenaires sociaux gestionnaires de l'institution Action logement, elle devra décourager les initiatives gouvernementales visant à fondre les cotisations logement dans le budget de l'État.*

● **En matière de protection sociale**

Le secteur de la protection sociale, comme tout secteur d'activité économique, doit se questionner sur son empreinte carbone et sur ce qui doit être mis en œuvre pour participer à la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Aujourd'hui, nous savons que les secteurs hospitalier et pharmaceutique sont les premiers responsables du réchauffement climatique au sein du système de santé, or c'est ce même dérèglement qui aura inévitablement des conséquences sur la santé.

À l'heure actuelle, les cinq branches de la sécurité sociale mettent en œuvre des mesures en faveur de la transition, mais elles ne progressent pas au même rythme.

Gestionnaire des organismes de protection sociale, *la CFTC, via son réseau de mandats nationaux et locaux, devra encourager la prise en compte de cette dimension écologique et participer à l'identification des axes de travail et moyens d'action pour que notre système prenne toute sa part et soit adapté aux évolutions en cours.*

À cet égard, notre organisation veillera à impulser une dynamique vertueuse et responsable en matière de santé : renforcer la place de la prévention vis-à-vis du curatif et tendre vers une consommation de biens et soins médicaux écologiquement responsables. *La CFTC veillera à ce que les prestations servies par les organismes où elle siège soient conformes à un cahier des charges qui tend vers une faible empreinte carbone.*



2. TRAVAILLER AUTREMENT

Les hommes, les femmes au travail ne sont pas des individus, des numéros indifférenciés et interchangeables. Ils sont des personnes, avec leurs droits et leurs devoirs, avec pour chacune d'elles un rang égal à voir reconnue la dignité de son travail. C'est cette dignité que la CFTC entend défendre et promouvoir.

Depuis sa création en 1919 et 20 ans après avoir élaboré le « statut du travailleur », la CFTC milite toujours pour adapter le travail à la personne et non pas la personne au travail, pour apporter à chacun la garantie d'une continuité dans les dispositifs de protection sociale, de formation, d'adaptation aux changements toujours plus rapides et brutaux des compétences et des emplois. Il s'agit là tout à la fois d'une affaire de justice sociale et d'efficacité. L'évolution des technologies et des modes de fabrication, la montée des activités de service dans l'économie française, les évolutions observées des attentes des générations nouvelles face au travail, l'exigence d'une attention prioritaire aux plus démunis sont autant de raisons d'agir pour la CFTC. Il s'agit donc de :

- permettre que le travailleur soit reconnu comme acteur de l'entreprise. C'est en devenant co-décideur de son travail que le travailleur donne du sens à son propre destin et fait de l'entreprise le lieu d'un engagement collectif partagé ;
- structurer une organisation et un contenu du travail qui concilient vie professionnelle et vie personnelle, qui organisent les mobilités, les temps de vie, les transports, le logement, les engagements associatifs et familiaux ;
- prendre en compte les aspirations à plus d'autonomie et de souplesse dans l'organisation du travail, le télétravail pouvant y contribuer à condition de rester volontaire et de ne pas couper le salarié de la collectivité de travail ;
- améliorer les actions de santé au travail et de réduction des risques professionnels et de la pénibilité ;
- déployer les actions de formation tout au long de la vie et pour toutes les catégories d'âge ;
- conduire une politique de gestion des parcours professionnels attentive à une valorisation de l'emploi des seniors et de leur rôle dans l'entreprise ;
- accéder à une rémunération juste et digne parce qu'il ne peut y avoir ni sens ni reconnaissance au travail sans un partage équitable des richesses produites par le travail ;
- adapter les dispositifs de protection sociale pour donner à chaque personne en difficulté les moyens de reprendre pied dans le monde du travail et dans la société.

A. Un travail qui donne du sens

a. Préserver sa santé et se réaliser au travail

La perte de sens au travail dénoncée de nos jours n'est pas qu'un effet de mode ou une problématique générationnelle, elle est le résultat d'un monde du travail qui s'est transformé rapidement. Le travail s'est intensifié, de nouveaux modes d'organisation sont apparus ainsi que de nouveaux modes d'emploi (sous-traitance, travail temporaire, plateformes de travail, etc.), l'insécurité du travail a grandi et le dialogue social s'est dégradé.

La CFTC déplore la suppression des CHSCT, les ordonnances de 2017 ont réduit les moyens et les moments de concertations nécessaires à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels. *Nous défendrons la réinstauration des CHSCT. En attendant, nous encourageons nos militants à pousser la création de ces espaces par voie d'accord dans toutes les entreprises.*

La CFTC s'engage à poursuivre ses efforts afin que le maximum d'entreprises puisse se saisir de la prévention des risques professionnels et des conditions de travail par la conclusion d'accords collectifs. Nous mobiliserons également nos négociateurs de branche afin d'établir des accords adaptés à la situation des TPE/PME, notamment dans les secteurs les plus accidentogènes comme les activités de services (santé, action sociale, nettoyage et travail temporaire) qui comptabilisent désormais le plus d'accidents du travail et en particulier chez les femmes (+ 110 % entre 2001 et 2019).

La CFTC a toujours milité pour un travail soutenable, pour une application concrète et le respect du quatrième principe général de prévention qui consiste en l'adaptation du travail à l'humain et non l'inverse. *Notre volonté de renverser le concept «d'aptitude au poste de travail» par l'instauration de la notion «d'aptitude d'un poste de travail à accueillir un travailleur», quel que soit son état de santé, n'a pas faibli, nos mandats la défendent au national.* Cette notion va de pair avec la prévention primaire de l'exposition aux risques professionnels, qui ne se réduisent pas aux seuls critères de pénibilité inscrits dans le Code du travail.

Le tabou autour des risques psychosociaux doit être brisé, ces risques peuvent être prévenus. Il est possible d'éviter la survenue d'accidents et de maladies professionnelles liés aux RPS par la prévention organisationnelle. La CFTC s'inquiète et se mobilise pour la santé mentale des travailleurs. *Nous formerons nos militants sur ce sujet crucial ainsi que sur l'élaboration et la mise en œuvre des démarches qualité de vie et conditions de travail (QVCT) intégrant tous ces sujets.*

La CFTC a érigé en principe fondamental la prévention primaire. Elle réaffirme année après année sa détermination à passer d'une culture de la réparation à une culture de prévention. Enfin, l'écosystème de la santé au travail fonctionne en mode dégradé chronique. Les entreprises ne sont que très peu contrôlées et les réponses/sanctions pénales se font attendre et ne procurent pas l'effet coercitif attendu pour la prévention. *La CFTC soutient par ces différents mandats nationaux, notamment au sein de la branche AT/MP, l'augmentation des moyens humains et financiers de l'ensemble des acteurs de la santé au travail.*

La CFTC demande une gouvernance paritaire nationale des SPSTI (services de prévention de la santé au travail interprofessionnel) et le rétablissement des fiches individuelles d'exposition pour une meilleure traçabilité, notamment dans le cadre de la lutte contre les cancers professionnels, qui sont largement sous-déclarés en France.

Cette primauté de la prévention, la CFTC la porte également dans le domaine de la santé d'une manière générale.

À ce jour, encore trop peu de choses concrètes ont été faites en matière de prévention en santé et face aux défis de notre société que sont le vieillissement de la population, l'augmentation des maladies chroniques, les crises sanitaires, notre système de santé n'est plus en capacité d'absorber une quantité toujours plus importante de patients atteints de pathologies évitables. C'est pour cela que la CFTC estime qu'il faut accélérer davantage le virage du préventif afin d'assurer la soutenabilité financière de notre système de soins, de réduire le taux de mortalité dû aux maladies évitables et de garantir une égalité à la santé pour tous.

Pour la CFTC, une politique ambitieuse en matière de prévention nécessite de bâtir une véritable stratégie de gouvernance et de financement de la prévention en santé *avec la mise en œuvre d'une loi pluriannuelle de programmation de santé publique et une réforme de l'Ondam.*

Bien que la CFTC ait reconnu la prise en charge à 100 % par l'assurance maladie des consultations aux âges clés de la vie comme une mesure positive, elle estime qu'il faut aller plus loin *en proposant le remboursement intégral des actes de prévention par l'assurance maladie sans condition d'âge afin de lutter contre les inégalités de santé et rattraper notre retard en prévention.*

b. Un travail inclusif pour les personnes en situation de handicap

Aujourd'hui, 12 millions de Français concernés par le handicap espèrent un changement de paradigme à la hauteur de leurs attentes. L'un des chantiers majeurs à mener est celui de l'accès à l'emploi.

Bien que des progrès aient été réalisés ces dernières années, des disparités importantes demeurent et il faudrait que *les délais pour obtenir la RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) ou toute autre demande de compensation soient considérablement raccourcis, car plus la personne perd du temps, plus elle augmente son risque de désinsertion professionnelle, voire d'exclusion sociale.*

120 000 licenciements sont prononcés chaque année en raison d'une inaptitude. Pour éviter cela, *il faudrait que chaque personne qui, du fait d'un problème de santé ou de handicap, court le risque de perdre son travail ou son emploi puisse bénéficier le plus rapidement possible d'un service d'aide au maintien dans l'emploi.*

Depuis la disparition des CHSCT, qui assuraient l'accompagnement des personnes dans leur reclassement, le problème s'est aggravé. Consciente que ce manque d'anticipation est préjudiciable à l'employeur, au médecin du travail et surtout au salarié concerné, *la CF'IC entend mobiliser ses élus en entreprise pour qu'ils contactent le plus rapidement possible le référent handicap CF'IC de son département ou de sa fédération dès les premiers signaux faibles.* Ils se chargeront de rappeler à tous que l'aménagement raisonnable est un droit pour le salarié et une obligation pour l'employeur et que ne pas perdre de temps est essentiel.

La CF'IC a toujours soutenu l'emploi accompagné, développé depuis 2017 en vue de soutenir la recherche d'emploi et l'intégration des travailleurs en situation de handicap, mais aussi pour sécuriser les employeurs, qui sont souvent démunis face au handicap, en particulier lorsqu'il est invisible (handicap psychique, déficience intellectuelle, etc.).

Pour la CF'IC, cette forme d'accompagnement mérite d'être développée et soutenue, car elle est indispensable pour compléter les dispositifs de droit commun. C'est pourquoi le réseau de référents handicap CF'IC, mais aussi ceux qui siègent dans les Cap emploi ou les MDPH doivent en assurer la promotion chaque fois que nécessaire et orienter la personne vers le bon interlocuteur.

c. Donner les moyens au salarié d'être acteur de son parcours professionnel

- **Promouvoir et mobiliser davantage les différents outils de la FPC**

Pour la CFTC, la formation professionnelle continue est un investissement gagnant-gagnant tant pour le salarié que pour son employeur. De ce fait, il est vital de valoriser à la fois les acquis de l'expérience et les bénéfices d'une formation continue.

En entreprise, *cela pourrait prendre la forme d'une reconnaissance systématique (salariale/fonctionnelle) par l'employeur de la nouvelle qualification acquise par son salarié dans le cadre d'une formation.*

Nous demandons également que les représentants des salariés soient davantage associés à l'élaboration du plan de développement des compétences (PDC). Son contenu devrait être négocié avec les représentants des salariés pour prendre en compte les besoins réels des salariés.

Afin d'encourager le dialogue sur la construction du PDC, il faut accentuer la mise en place des commissions formation dans les entreprises d'au moins 300 salariés et inciter leur implantation dans celles de moins de 300 salariés.

Enfin, il faut permettre à un public peu ou pas qualifié de rentrer dans une démarche de formation notamment par l'intermédiaire du PDC, de la Pro-A, des certifications CléA, CléA numérique et CléA management et de l'AFEST.

Au national, ces mesures pourraient être mises en avant dans le cadre d'un ANI FPC et déclinées dans les branches et les entreprises via des accords.

Grâce au dialogue social, il est tout à fait possible d'anticiper l'évolution des métiers, les futurs besoins en compétences et en main-d'œuvre et de déterminer les outils et dispositifs de formation appropriés, aussi bien individuels (CPF, VAE, PTP...) que collectifs (Transco...).

- **Des mobilités professionnelles choisies, source de motivation et d'épanouissement**

Les mobilités sur nos territoires sont nombreuses, qu'elles concernent les salariés ou plus généralement les actifs, qu'elles visent à se former, changer de métier, de statut, ou évoluer professionnellement. La crise Covid n'a fait qu'accélérer le besoin de dispositifs « clé en main » pour favoriser les mobilités interentreprises sur un même bassin d'emploi.

Au fil des décennies, de nombreux dispositifs ont été élaborés pour organiser les mobilités, mais il n'existe pas de suivi de ceux-ci, par ailleurs dispersés dans différents accords (gestion prévisionnelle des emplois et compétences, accord de performance collective, rupture conventionnelle collective). Il n'y a pas non plus de suivi du devenir des salariés suite à une mobilité (six mois voire un an après), qu'elle ait été imposée par l'employeur ou non.

La CFTC demandera qu'un suivi du parcours professionnel des salariés qui bénéficient des mesures et dispositifs de mobilité dans les entreprises, tous confondus (APC, RCC, PVD, PMVS), soit instauré.

Par ailleurs, ces dispositifs ont plus été conçus comme un mode d'organisation du travail pour les entreprises, la plupart du temps subi par le salarié et non pas comme tremplin de leur parcours. Or on ne compte ainsi que deux dispositifs qui sont à la main du salarié : le projet de transition professionnelle (ex-CIF) pour développer ses compétences, sous condition d'ancienneté, et la période de mobilité volontaire sécurisée (PMVS), uniquement dans les entreprises de plus de 300 salariés, pour exercer temporairement un autre emploi dans une autre entreprise, tout en conservant son emploi. *Les PMVS contribuent à sécuriser les parcours professionnels, la CFTC portera une proposition d'extension de ce dispositif afin qu'il soit accessible aux salariés des entreprises de moins de 300 salariés.*

d. Une action indispensable pour l'emploi des seniors

En France, le taux d'emploi des plus de 50 ans est l'un des plus faibles en Europe. La tendance toujours très présente des employeurs à favoriser la sortie de l'entreprise des seniors génère une population de « ni en emploi-ni en retraite », mise « en attente » de pouvoir liquider sa retraite.

Pourtant on sait que les seniors sont les piliers de la relation intergénérationnelle (aide apportée aux enfants, petits-enfants et/ou aux aînés). Les difficultés d'employabilité que rencontre cette « génération pivot » constituent une faille importante dans notre système de solidarité.

Sans changement radical de culture chez les employeurs, pourtant premiers défenseurs de l'allongement de la durée d'activité, toute tentative d'élévation de l'âge légal des retraites restera en partie vaine sur le plan de l'équilibre des comptes sociaux. Elle continuera, de plus, de produire des effets de déversement sur les régimes d'assurance maladie et d'assurance chômage.

Cette question est multidimensionnelle, mais les sujets de formation, de transmission des compétences et de santé au travail nous semblent incontournables et prioritaires pour faciliter l'adaptation du monde du travail à l'élévation de l'âge moyen des actifs.

La CFTC milite pour que l'approche de la formation professionnelle soit mieux adaptée au profil «senior», afin de concilier le contenu des modules à un stade avancé de la carrière et impliquer davantage les seniors dans les parcours.

La CFTC considère aussi que transmettre les compétences donne aussi du sens au travail. Les salariés expérimentés constituent une ressource essentielle pour l'entreprise puisqu'ils peuvent assurer, en fin de carrière, une passation de relais avec les nouveaux entrants.

Le mécénat de compétences, qui permet aux salariés de partager leur temps entre leur entreprise et un organisme pour soutenir une œuvre d'utilité sociale avec 100 % de son salaire, mériterait également d'être généralisé. La CFTC en fera la promotion.

e. Pour une approche nouvelle de la transition activité-retraite

Le système actuel des bornes d'âge conduit à ce que les départs en retraite soient concentrés autour de celles-ci alors que les aspirations individuelles sont bien plus diverses. Une place plus importante doit être laissée à la liberté de choix du départ à la retraite. Proposer des solutions innovantes assurant des transitions plus douces entre activité professionnelle et retraite permettrait également de ne pas crispier l'opinion publique sur la question de l'âge.

Pour redonner un peu d'arbitrage personnel dans l'aménagement des fins de carrière, *la CFTC soutiendra le développement des dispositifs de passage progressif de la « pleine activité » à la « pleine retraite ».*

En plus de ces dispositifs, d'autres solutions sont à inventer ou à développer pour rendre le travail soutenable en fin de carrière tout en tirant un bénéfice collectif d'un retrait progressif de la pleine activité.

Certains seniors peuvent souhaiter et/ou avoir besoin d'un « ralentissement » de leur activité. Les leviers qui peuvent être utilisés sont le temps de travail, les responsabilités et le salaire associé.

Des aménagements devraient être pensés dans un cadre sécurisé pour les salariés (consentement, indemnisation, garantie sur le maintien de l'emploi dans la durée) et pour les entreprises. Certaines branches professionnelles ont prévu des dispositifs qu'il serait utile de faire connaître et d'expérimenter dans d'autres secteurs.

On a vu précédemment l'importance de la génération pivot amenée à combler des besoins insuffisamment couverts par notre modèle social (prise en charge de la dépendance, accueil des enfants). S'il a le mérite d'exister, *le congé de proche aidant doit être amélioré sur divers aspects (durée, conditions d'attribution, allocation et droit à la retraite) et permettre un retrait partiel de l'activité qui soit neutre sur la retraite future.* Par ailleurs, il n'existe aujourd'hui aucun dispositif qui permette de reconnaître et valoriser l'investissement auprès des petits-enfants alors que les grands-parents sont fréquemment mobilisés pour pallier l'absence ou l'inadaptation des modes de garde.

B. Un travail qui préserve la vie personnelle

a. Concilier les temps de vie

Si certains parlent plus volontiers d'articulation des temps de vie (comme si vie professionnelle et vie familiale étaient des éléments qu'il suffit d'emboîter) ou d'équilibre (comme si quelques compromis suffisaient pour ne pas faire pencher la balance d'un côté), la CFTC préfère employer l'expression « conciliation des temps de vie ». Celle-ci montre l'importance — comme la difficulté — de pouvoir moduler l'intensité de sa vie professionnelle en fonction des impératifs du quotidien. Cette donne est encore accentuée depuis la mise en place du télétravail pour une partie croissante des salariés.

Pour la CFTC, s'emparer de cette question, c'est faire face aux enjeux sociétaux actuels : égalité femmes-hommes, éducation des enfants, accompagnement de nos aînés, risques psychosociaux.

- **Pour la reconnaissance d'un droit social à part entière**

La CFTC prône un droit social fondamental à la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle par une obligation d'aménagement raisonnable des rythmes et des horaires de travail, notamment en cas de problèmes familiaux.

Elle propose de s'appuyer sur les instruments de négociation existant dans la réglementation pour que les entreprises puissent accompagner au mieux les salariés dans cette situation. Elle demande à ses négociateurs de branche de se saisir de ce sujet dans le cadre de la négociation obligatoire de branche.

En entreprise, les élus au CSE et les DS doivent mieux communiquer pour connaître les besoins réels des collaborateurs, sans être intrusifs, inciter les employeurs à développer autonomie et souplesse, à accepter de remettre en question notre culture professionnelle fondée sur le présentisme et le contrôle.

Le temps partiel parental choisi a toujours été une revendication CFTC. Cette formule ne doit pas être subie, mais être un choix pour tout parent désirant élever son enfant de la façon qu'il estime la meilleure. *La CFTC propose que la loi prévoie dans ce cas une garantie pour le parent de retrouver son emploi tel qu'il l'a laissé à l'issue de cette période et que cette formule soit également possible pour les familles ayant à charge une personne dépendante.*

Pour la CFTC, les managers doivent être sensibilisés à l'importance de valoriser les compétences acquises dans la vie personnelle et qui peuvent être transférables sur des compétences recherchées dans l'entreprise.

- **Pour une politique familiale à la hauteur de ses missions originelles**

Notre politique familiale doit jouer un rôle de premier plan dans le domaine. Notre modèle est né d'un projet clair de soutien à la natalité : politique fiscale avec le quotient familial, aides directes, allocations, prestations familiales, congés parentaux et familiaux, prise en charge de la petite enfance grâce aux différents modes d'accueil... Tout est fait pour que les parents (surtout les mères !) puissent concilier leur vie professionnelle et familiale.

Néanmoins, au fil des années, la politique familiale s'est vu imposer de nouvelles missions (lutte contre la pauvreté, recentrage des aides aux familles, réduction des déficits publics) et des mesures d'économies drastiques.

Une politique familiale utilisée comme variable d'ajustement pour la CFTC n'est pas acceptable et il ne faut pas la voir comme un coût, mais au contraire comme un investissement social.

Il convient donc d'offrir aux parents un ensemble de solutions d'accueil diversifiées, en nombre suffisant, de qualité et équitablement réparties sur tout le territoire.

Il est par ailleurs nécessaire de réformer le dispositif des congés parentaux. Pour qu'ils puissent enfin être pris autant par le père que par la mère, il faut impérativement qu'ils soient beaucoup mieux indemnisés en attribuant un pourcentage du dernier salaire (ce montant va jusqu'à 80 % chez certains de nos voisins européens).

- **Le télétravail ne doit être qu'une solution pour la conciliation des temps de vie**

La crise sanitaire a été un véritable accélérateur du télétravail en France et correspond à une montée en puissance de la RSE (responsabilité sociale des entreprises).

Les conséquences du télétravail sur la conciliation des temps de vie sont ambivalentes. De façon certaine, le télétravail accroît la porosité entre les sphères privées et personnelles. En revanche, il peut tout à la fois atténuer ou accentuer le conflit entre celles-ci.

Pour faire en sorte qu'il ne demeure qu'une solution, il est nécessaire *qu'il soit mis en œuvre dans de bonnes conditions, dans le cadre d'un accord collectif réfléchi et qu'il soit réellement choisi par le salarié ou la salariée. La CFTC insiste sur les trois conditions essentielles : le volontariat, la réversibilité et le télétravail pendulaire (travail à domicile une ou deux journées par semaine, par exemple).*

● **Opportunités et risques de la semaine de quatre jours**

Les bienfaits liés à la mise en place d'une semaine de quatre jours, à temps de travail hebdomadaire inchangé ou réduit, peuvent être importants, notamment en matière de réduction de l'empreinte carbone ou de gains de productivité. Pour les salariés dont l'activité n'est pas télétravaillable, cette option permettrait indéniablement de mieux concilier les temps de vie ; nous pensons particulièrement aux travailleurs de « seconde ligne » tant applaudis durant la crise Covid et si peu reconnus depuis.

Les impacts en matière de santé-sécurité au travail semblent cependant beaucoup plus incertains. Ils varient selon le contexte de mise en œuvre de la mesure, de l'évolution du temps hebdomadaire travaillé, de la charge individuelle de travail, ainsi que du métier exercé.

Par conséquent, *la CFTC se prononce en faveur de la mise en place d'expérimentations multisectorielles de la semaine de quatre jours. Ces dernières devront confirmer que les effets positifs encore trop peu évalués, en particulier sur le long terme, l'emportent sur les risques en matière de santé-sécurité au travail.*

Sans préjuger du résultat de ces expérimentations, la CFTC défendra que la semaine de quatre jours ne doit pas être considérée comme une solution uniforme, mais qu'il convient au contraire de tenir compte des spécificités des métiers et des secteurs. Soucieuse de préserver le collectif de travail, la CFTC rappelle que *la mise en place de la semaine de quatre jours devra toujours se faire sur la base du double volontariat (salarié, employeur) et dans le respect du dialogue social (dans l'entreprise et dans les branches).*

b. Réconcilier travail, logement et transport

Le travail (et les mobilités qui en découlent) et le logement sont étroitement liés. En effet, pour avoir un emploi, il faut disposer d'un logement proche de son lieu de travail et inversement, il faut un emploi avec des ressources suffisantes pour trouver un logement.

Malgré ce lien évident, ces deux secteurs ont évolué indépendamment l'un de l'autre et différemment, au point qu'il est devenu de plus en plus difficile de se loger près de son lieu de travail, le plus souvent situé en zones tendues. Cet éloignement géographique fait entrer un autre paramètre, celui de la mobilité. Qu'il s'agisse de logement ou de mobilité, la CFTC estime qu'en ces deux domaines beaucoup reste à faire pour satisfaire les besoins des salariés.

● **Agir pour le logement : un toit pour tous !**

La CFTC, syndicat de la famille, doit jouer un rôle primordial pour promouvoir le logement auprès des salariés au sein d'Action logement, organisme paritaire qui fête ses 70 ans cette année.

Compte tenu de l'urgence en matière de logement, la CFTC se réjouit de la signature de la nouvelle convention quinquennale. En effet, le logement dit « abordable » reste un élément incontournable pour la pérennité de l'emploi des salariés et du développement des entreprises.

La CFTC soutient le projet Emploi/Réindustrialisation avec l'attribution de 650 0000 logements dans le cadre de la mobilité résidentielle et professionnelle.

La politique de la CFTC sera de continuer à soutenir et maintenir la garantie Visale (garantie des loyers) pour faciliter l'accès au logement des salariés et des jeunes avec plus de deux millions de dossiers supplémentaires). L'extension de la garantie Visale devrait permettre l'extension du produit aux travailleurs saisonniers.

La CFTC s'inscrit dans le projet de la rénovation des logements afin de répondre à la demande des salariés des zones tendues, avec pour objectif 200 000 logements rénovés.

La CFTC doit accompagner les salariés dans leur mobilité, qu'elle soit temporaire ou pérenne, avec une politique de recherche de logement réactive afin de garantir le maintien dans l'emploi.

- **Faciliter les mobilités quotidiennes**

Parce qu'elles sont empêchées par manque d'infrastructures collectives, coûteuses en raison d'un prix élevé des carburants, pesantes par la longueur et la pénibilité du trajet quotidien, les mobilités pendulaires (trajet domicile-travail) sont sources de préoccupation quotidienne des salariés.

Or, la mobilité physique est celle qui rend possibles toutes les autres mobilités (sociales, professionnelles, etc.). Elle est le plus souvent une clé pour l'emploi et l'autonomie.

Au-delà des propositions qu'elle portera pour aller vers des mobilités durables (voir la partie transition écologique), la CFTC place donc parmi ses priorités la nécessité de proposer à chacun une solution/une aide à la mobilité.

Dans les entreprises concernées, *les délégués syndicaux CFTC veilleront à ce que la question des mobilités durables soit abordée et seront force de proposition lors de la négociation annuelle obligatoire sur la qualité de vie au travail.* L'enjeu est d'obtenir un accord sur le sujet plutôt que de laisser l'employeur élaborer seul un plan de mobilité.

L'usage du véhicule personnel reste obligatoire pour nombre de salariés privés d'autres solutions notamment parce que sur 80 % du territoire, les autorités organisatrices ne mettent aucun service de mobilité en place. *La CFTC poursuivra ses actions pour obtenir une prise en charge minimale obligatoire des transports individuels au même titre que les transports collectifs, et une prise en charge identique entre les travailleurs du secteur privé et du secteur public, ce qui n'est toujours pas le cas à ce jour. La CFTC plaidera enfin pour un développement des solutions de « transport à la demande » (TAD).*

C. Un travail justement rémunéré

La CFTC considère que tout salarié doit vivre dignement de son travail. Or, à la question « Peut-on actuellement vivre de son travail ? », la réponse est clairement non.

Pour la CFTC, le premier levier d'une rémunération juste doit rester le salaire.

a. La question salariale

- **Réformer le calcul du Smic pour préserver le niveau de vie des salariés concernés**

L'État, en tant que garant de la lutte contre la pauvreté et de l'exclusion sociale, a un rôle à jouer en matière de revalorisation salariale : le Smic reste un filet de protection contre la précarité laborieuse. Or, il ne cesse de courir après l'inflation : ses revalorisations automatiques ne suffisent pas à contenir les pertes de pouvoir d'achat, le Smic s'ajustant partiellement et avec retard.

Dès lors, outre un réel « coup de pouce », *la CFTC propose, notamment à l'occasion de ses auditions par la CNNCEFP et le groupe d'experts sur le Smic, de revoir la formule de revalorisation automatique afin qu'elle intègre une variable permettant d'anticiper les effets de l'inflation afin de préserver le pouvoir d'achat et le niveau de vie de nombreux salariés.*

- **Inciter les branches à un réexamen des grilles de classification**

La revalorisation du Smic emporte aussi des conséquences directes sur les minimas conventionnels des branches. D'année en année, on constate un resserrement de l'éventail des salaires de branches. Ainsi, dans plus de 120 branches (données DGT), le salaire conventionnel maximum de la grille est inférieur à trois fois le Smic conventionnel du premier coefficient. Il est ainsi très aisé d'être vite rattrapé par une revalorisation du Smic. La CFTC rappelle que le Smic est un plancher et non un plafond : l'objectif n'est pas seulement de respecter le Smic ; il s'agit d'avoir des échelons comportant des écarts suffisants pour éviter de basculer à chaque revalorisation.

La CFTC propose que chaque branche réexamine sa grille de classification. En cas d'écart insuffisant entre chaque coefficient, il serait obligatoire pour les branches concernées d'engager une négociation pour mise en conformité. Le pourcentage minimum d'écart pourrait être ainsi défini par le législateur : en cas d'échec des négociations, c'est ce pourcentage légal qui serait appliqué pour les échelons en dessous de 1,6 Smic. En général, ce sont ces coefficients qui sont les plus tassés puisque les allègements de cotisations sociales incitent les employeurs à ne pas dépasser 1,6 Smic. Au-delà de 1,6 Smic, tous les coefficients se situant en deçà d'un certain niveau d'écart devront à leur tour être rattrapés. Ce niveau pourrait être négocié à l'échelle de l'entreprise ou de la branche.

Par ailleurs, en cas d'absence de négociation ou d'échec deux années consécutives, les aides publiques allouées aux entreprises des branches non conformes seront remises en cause.

Chaque branche devrait également veiller à ce que les coefficients avoisinant le Smic (1,2 Smic) ne représentent pas plus de 30 % des coefficients de la branche. De plus, le salaire conventionnel maximum de la grille devrait à minima dépasser trois fois le Smic conventionnel du premier coefficient.

● Revaloriser les salaires des agents publics

Enfin, face à la dégringolade du pouvoir d'achat des agents publics, tendance aggravée par l'inflation galopante et le quasi-gel du point d'indice, *la CFTC s'opposera au principe d'un «travailler plus pour gagner plus» comme seul levier de compensation d'une rémunération inappropriée des agents. Elle demande une vraie revalorisation salariale par l'augmentation de la valeur du point d'indice de la fonction publique et une révision complète des grilles salariales.*

b. Améliorer les dispositifs de partage de la valeur

Plus largement, sur la question des rémunérations et les « à-côtés » du salaire, la CFTC considère que les dispositifs de partage de la valeur sont encore perfectibles.

Tout d'abord, l'implication des salariés résulte d'une bonne compréhension des mécanismes liés aux dispositifs de partage de la valeur, ce qui implique d'en améliorer la transparence.

Ainsi, la CFTC préconise qu'au niveau de l'entreprise, toute information permettant de calculer et de prévoir le montant de la RSP/intéressement soit systématiquement transmise aux représentants des salariés. De plus, dans chacune des entreprises où elle est représentée, la CFTC demande que la BDESE soit enrichie en y inscrivant les montants des variables utilisées pour le calcul de la RSP/intéressement, en plus du montant de la RSP/intéressement lui-même.

Surtout, afin de partager plus largement les bénéfices, *la CFTC propose d'abaisser à 11 salariés le seuil afin de généraliser la mise en place de la participation. Pour les entreprises dépourvues d'IRP, la CFTC demande que les accords soient négociés par un salarié mandaté par un syndicat représentatif dans la branche ou au niveau national et interprofessionnel.* Dans ce cadre, le salarié pourra ainsi bénéficier des conseils de son syndicat pour mener à bien cette négociation.

Enfin, *la CFTC propose d'œuvrer à tous les niveaux (national, interprofessionnel, branches et entreprises) pour qu'en cas de réalisation de super-profits au niveau mondial, l'employeur doive verser automatiquement un supplément de participation au titre de l'exercice clos ainsi qu'un abondement unilatéral, notamment sur un fonds labellisé responsable (label ISR, CIES, etc.) dans le cadre d'un PEE/PER. De même, lorsque la formule de calcul de l'accord de participation en vigueur n'a pas permis de dégager un résultat, menant, de fait, à une RSP nulle malgré la réalisation d'un super-profit au niveau mondial, l'employeur devra revoir la grille salariale.*

Toutefois, la CFTC estime que le partage équitable de la valeur ne saurait reposer uniquement sur les dispositifs de partage de la valeur : le salaire n'est pas qu'un coût de production, il révèle aussi un certain respect du contrat social et des salariés. *La CFTC œuvre au niveau national pour dissocier les temps de négociations obligatoires entre les salaires et les dispositifs de partage de la valeur afin de garantir le principe de non-substitution entre les salaires et les primes.*

Au niveau de l'entreprise, toute distribution de dividendes aux actionnaires doit s'accompagner automatiquement d'une revalorisation salariale. La CFTC estime qu'une entreprise ayant recours à l'octroi de primes exceptionnelles, type PPV, deux années consécutives en lieu et place d'une revalorisation des salaires devra prévoir des mesures de hausse de la grille salariale l'année suivante.

Par ailleurs, la CFTC plaide en faveur de l'instauration d'un écart de rémunération maximale (salaire et primes) au sein de chaque entreprise. Cet écart de rémunération devra varier en fonction de divers critères

(taille de l'entreprise, secteurs, taux d'augmentation des dividendes et de la rémunération des dirigeants, etc.). La définition de ces critères ainsi que l'écart de rémunération devront faire l'objet d'une négociation entre partenaires sociaux en entreprise, sur la base d'un ANI qui en aura verrouillé les principes.

c. Agir résolument pour l'égalité salariale femmes-hommes

L'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes est encore de 24 % et il ne fait que se creuser tout au long de la carrière jusqu'à arriver à 40 % au moment de la retraite.

Aussi bien au niveau du HCE, que des branches et entreprises, *la CFIC doit continuer à exiger une stricte application de la législation sur l'égalité professionnelle et que soit assurée l'effectivité du principe d'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.*

L'index égalité professionnelle mis en place en 2019 n'a rien réglé. Il est trop complexe, incomplet et pas assez contraignant pour les employeurs. *Il faut donc corriger cet index, voire le remplacer par un outil plus efficace. La CFIC va s'y employer notamment au sein du HCE (Haut Conseil à l'égalité).*

S'agissant des négociations obligatoires en entreprise, celle consacrée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit devenir le levier central pour engager les entreprises à agir en faveur de l'égalité professionnelle et salariale. *Tous les délégués syndicaux CFIC doivent être force de proposition lorsque l'employeur engage tous les ans (ou au moins une fois tous les quatre ans si un accord collectif portant sur la périodicité des négociations obligatoires a été conclu) une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail.*

Pour les entreprises qui ne bénéficient pas d'un accord égalité, *les négociateurs de branche CFIC doivent relancer les négociations des classifications pour que toutes les compétences spécifiques à chaque métier soient pondérées de manière neutre.*

Les compétences liées au « care » (métiers du soin) ne sont pas innées chez les femmes... pas plus que la force physique chez les hommes. Il faut mettre fin aux premiers facteurs d'inégalités qui sont la surreprésentation des femmes dans les emplois à temps partiel, parmi les bas salaires et dans certains secteurs sous-payés et sous-valorisés.

D. Un travail, source de droits collectifs qui sécurisent salariés et anciens salariés

Par le travail, le salarié perçoit une rémunération servant de base de calcul pour financer les régimes collectifs obligatoires. La CFTC considère que les garanties de prévoyance, qui permettent une prise en charge et un maintien de revenu en cas de survenance d'un risque lourd (décès, invalidité, incapacité de travail), sont essentielles pour le salarié, le retraité et ses ayants droit.

L'attachement fort de la CFTC à la revalorisation du Smic et à la hausse des salaires en général tient aussi au fait que le financement de cette protection collective dépend de la masse salariale. ***La CFTC portera une proposition de généralisation de la couverture des salariés en prévoyance à l'instar de ce qui s'est fait pour la complémentaire santé.***

Les réponses apportées par la prévoyance peuvent paraître limitées et nécessitent d'être rafraîchies à l'aune des problématiques actuelles notamment la question de la perte d'autonomie. Depuis la création d'une branche dédiée à l'autonomie, la CFTC a pu relever quelques efforts, notamment le relèvement d'une partie des rémunérations des professionnels du maintien à domicile. Néanmoins rien n'a bougé en ce qui concerne la prise en charge de la perte d'autonomie. ***La CFTC continuera donc de porter sa proposition de refonte de la prestation perte d'autonomie autour de trois volets (aides humaines, aides techniques et répit et accueil temporaire).***

Notre organisation reste néanmoins consciente du fait que la couverture publique ne saurait être suffisante. Les branches professionnelles et les groupes de protection sociale doivent s'emparer de ces sujets.

La CFTC encouragera la proposition de couvertures collectives au niveau des branches professionnelles et des entreprises. Moyennant cotisation préalable, cette protection sociale complémentaire verserait une rente aux personnes en perte d'autonomie afin de les solvabiliser au regard des frais qu'elles engagent.

La CFTC propose également de mettre en place un panier d'aides minimales à destination des aidants. Il s'agirait de généraliser l'inclusion de mesures de soutien à leur attention en les intégrant dans le cahier des charges des garanties de prévoyance collectives obligatoires négociées et décidées par les branches professionnelles.

Par ailleurs, beaucoup de retraités éprouvent des difficultés à se couvrir lorsqu'ils quittent l'entreprise et ne bénéficient plus du caractère obligatoire, et donc protecteur, de leur couverture.

Les complémentaires santé sont très coûteuses, conduisant certains retraités à basculer dans la complémentaire santé solidaire. Aujourd'hui, le mécanisme de la loi Évin permet de maîtriser le coût des couvertures « frais de santé » pour les retraités dits « en sortie de groupe ». Mais ce n'est plus suffisamment protecteur depuis un changement réglementaire.

La CFTC est favorable aux pistes visant à améliorer la situation des retraités en « sortie de groupe ». L'une d'elles viserait à imposer à l'assureur collectif de l'entreprise de proposer une offre d'assurance individuelle et « sur mesure » au retraité quittant l'entreprise, avec un socle minimal de garanties et à tarif évidemment maîtrisé.





3. VIVRE AUTREMENT

LES RELATIONS SOCIALES

Le dialogue social n'est pas seulement une technique parmi d'autres pour faire aboutir des revendications. Pour résoudre les conflits du travail, la négociation, la construction du compromis durable, la recherche de l'équilibre social s'avèrent plus efficaces que la grève, dernier recours de l'action syndicale.

Le dialogue social est un des moyens pour « préparer le triomphe d'un idéal de paix en faisant prévaloir l'esprit de fraternité et les exigences de la justice » (article premier des statuts de la CFTC). Il est un des fondements de la démocratie.

Les acteurs de la vie sociale — syndicats, patronat et aussi associations dans la vie de la cité — sont les acteurs légitimes de la construction d'une société ouverte et tempérée.

La démocratie sociale enrichit, équilibre et complète la démocratie politique. Elle attache une grande importance à l'expression des salariés, aux élections qui ordonnent la mise en place des instances de représentation dans les entreprises, dans les branches professionnelles, au niveau national.

Nous vivons pourtant aujourd'hui une crise de la démocratie politique, crise qui touche aussi la démocratie sociale. L'indifférence aux élections politiques grandit. L'abstention ne cesse de grossir : en 2022, le taux d'abstention a atteint 70 % chez les électeurs de moins de 35 ans. Sur ce terreau de l'indifférence, les colères prospèrent et les replis identitaires aussi.

Le mouvement syndical n'est pas à l'abri du phénomène : abstention aux élections professionnelles, émergence de phénomènes « Gilets jaunes » sur les lieux de travail, faiblesse de l'engagement syndical des jeunes générations...

La tendance des gouvernements et des pouvoirs publics à ignorer les corps intermédiaires pour conduire les changements trouve aujourd'hui ses limites. Les manifestations puissantes contre la réforme des retraites au premier semestre de l'année 2023 ont montré une fois de plus l'exigence de ne pas court-circuiter le dialogue social qui s'établit naturellement entre syndicats et patronat. Même si l'efficacité n'est pas toujours au rendez-vous, ce sont quelque 100 000 accords d'entreprise et quelque 1 000 accords de branche qui sont signés chaque année.

Attachée au principe de subsidiarité qui est aussi un principe d'efficacité, la CFTC œuvrera à redonner plus de considération et de capacité d'action au dialogue social :

- au niveau national, par la dynamisation de l'agenda social autonome qu'ont mis sur pied patronat et syndicats pour traiter entre acteurs directement concernés par l'organisation du marché du travail. L'efficacité de la subsidiarité demande à la puissance publique de respecter cette autonomie d'action ;
- dans les branches professionnelles, par l'affirmation retrouvée du rôle impérieux de l'accord de branche à l'ensemble des entreprises concernées, source de progrès pour tous les salariés et de respect des mêmes clauses sociales pour tous les employeurs ;
- dans les entreprises, par une vitalisation de la négociation, par un meilleur fonctionnement des instances représentatives du personnel, par un renforcement de l'expression collective, par la participation des salariés à la gouvernance de leur entreprise.

A. Le dialogue national interprofessionnel : de l'ANI « modernisation du paritarisme » au C2PDS

a. Pour un agenda social autonome plus efficient

Plusieurs événements survenus au cours des dix dernières années ont percuté le dialogue social national interprofessionnel, mettant en évidence la nécessité d'en améliorer le fonctionnement. Bien souvent, le dialogue social est l'otage d'un manque d'ambition des organisations patronales (agenda social autonome ne produisant plus d'accords normatifs créateurs de droits nouveaux) et/ou de volonté gouvernementale (accords imparfaitement transposés dans la loi).

Phénomène aggravant, le dialogue social national impulsé par les partenaires sociaux est très peu structuré. Le confort de l'informel a trop longtemps permis à certains acteurs d'imposer leur point de vue du simple fait de leur position dominante. Pour la CFTC, la marche harmonieuse de la démocratie sociale suppose la mise en place de règles de fonctionnement pertinentes, simples, lisibles, connues et respectées par tous, qu'il s'agisse de l'agenda social autonome ou encore de l'agenda gouvernemental. L'ANI du 14 avril 2022 relatif à un paritarisme ambitieux a posé les jalons d'une méthode pour aborder la négociation nationale interprofessionnelle avec plus d'efficacité : fixation d'un agenda social paritaire, état des lieux préalable des dispositifs conventionnels et légaux existants, auditions d'experts, suivi et promotion des accords... Ces éléments de structuration du dialogue social nous ont permis de poser la base d'une négociation plus loyale. Ils constituent un début de concrétisation d'une proposition emblématique de la CFTC, à savoir la mise en place d'un comité paritaire permanent du dialogue social (C2PDS). *Les négociateurs CFTC veilleront à ce que soient respectées ces nouvelles règles de fonctionnement. La CFTC portera lors du bilan de la mise en œuvre de l'ANI paritarisme de 2022 la nécessité de passer une étape supplémentaire en revendiquant la création officielle de l'instance du C2PDS par un avenant à l'ANI.*

b. Renforcer la place des partenaires sociaux dans les réformes gouvernementales

La rénovation du dialogue social doit aussi être repensée à l'aune du principe de la concertation préalable avant toute réforme du Code du travail (loi Larcher). Loin de vouloir remettre en cause la légitimité parlementaire ou gouvernementale à initier des réformes, il convient de redonner la juste place à chacun. Pour la CFTC, la concertation doit permettre de penser et construire une réforme du droit du travail avec les corps intermédiaires qui sont les plus à même d'éclairer les pouvoirs publics. La CFTC ne cautionnera jamais les jeux politiques qui affaiblissent le dialogue social en l'instrumentalisant comme un enjeu de communication. Il nous faut donc apprendre à fabriquer autrement les décisions. Il en va de leur acceptation. La loi Larcher pose un principe de concertation préalable, mais sans en assurer l'effectivité. ***La CFTC propose donc de l'améliorer en répondant à deux problématiques :***

- Être consulté le plus en amont possible de l'élaboration des projets de réforme afin de peser davantage sur leur contenu, bien avant que le texte n'arrive dans l'hémicycle.
- Dans cette logique, le C2PDS serait l'interlocuteur privilégié du gouvernement et des parlementaires pour une meilleure mise en œuvre de la loi Larcher. À l'instar des CPPNI des branches qui ont permis de donner une réelle visibilité et reconnaissance du paritarisme, le C2PDS deviendrait lui aussi une instance reconnue de dialogue social.

B. Réaffirmer le rôle de la branche

a. Mieux encadrer la négociation sans présence syndicale

Les différentes réformes législatives (loi Travail de 2016, ordonnances Macron de 2017) ont réorienté les missions de la branche vers un rôle davantage institutionnel et gestionnaire s'apparentant parfois à un prestataire de services. La CFTC n'y était pas opposée, la branche avait besoin de structuration et a même soutenu un rôle plus institutionnel de la branche via la création des CPPNI. Nous avons également soutenu le renforcement des missions de la branche à destination des TPE qui, plus que jamais, ont besoin d'accompagnement. Selon les données fournies par la Direction générale du travail dans le bilan annuel de la négociation collective de 2021, les accords conclus dans les entreprises de moins de 50 salariés représentent 37 % de l'ensemble des accords d'entreprise annuellement conclus, toutes tailles confondues, dont 18 % dans les entreprises de moins de 10 salariés. Or ces accords sont conclus bien souvent dans des entreprises dépourvues de présence syndicale et de représentants du personnel. La CFTC refuse de laisser les entreprises conclure des accords de moins-disant social qui détricotent les garanties sociales des conventions collectives. Ces accords conclus en dehors de tout contrôle de la branche conduisent à affaiblir le secteur d'activité en créant du dumping social et empêchent la branche de remplir sa mission, dévolue par la loi, de régulateur économique et sociale. ***La CFTC demande le rétablissement des comités paritaires de validation de branche au sein de chaque CPPNI qui auront en charge de vérifier la légalité des accords conclus dans les petites entreprises et leur conformité à la convention collective.***

b. Redonner à la branche du pouvoir normatif

Il est constaté un affaiblissement du rôle de la branche en tant que lieu de la production des règles conventionnelles. Le bloc de primauté de la branche fixant les thématiques de négociation sur lesquelles les entreprises ne peuvent déroger sans présenter de garanties équivalentes est trop limitatif.

La période inflationniste contraint les branches à reconsidérer les questions salariales notamment au travers de la revalorisation des minima. La CFTC estime que les questions salariales devraient être intégrées dans une démarche plus globale d'attractivité des métiers. De plus en plus de métiers sont en tension en raison de facteurs périphériques tels que l'accès à un logement, la qualité des transports, les modalités de garde d'enfants, etc.

La CFTC propose que chaque branche professionnelle (notamment celles dont les métiers sont en tension et celles principalement constituées de TPE) négocie des avantages mutualisés (chèques déjeuner, chèques mobilité, chèques logement...) pour renforcer l'attractivité des métiers.

La CFTC réaffirme la nécessité d'encadrer par la branche les possibilités et modalités de fixer les conditions du recours effectif au travail du dimanche et du travail de nuit pour les entreprises relevant de son secteur d'activité. Les branches sont les plus à même de définir les besoins spécifiques au secteur de recours aux dérogations au repos dominical. Cette disposition n'empêchera 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 revendique donc une intégration des thématiques du travail dominical et du travail de nuit à la liste des thèmes relevant de la compétence de la branche avec des accords prévalant sur l'accord d'entreprise.*

Par ailleurs, le gouvernement a annoncé la planification écologique comme grande cause nationale. Cette planification fera peser la moitié de l'effort sur les entreprises, alors que ces dernières peinent à intégrer la dimension de la transition écologique dans leur activité et leur organisation du travail. La nécessité de la conclusion en 2023 d'un ANI à portée pédagogique sur la question montre bien les difficultés rencontrées. *C'est pour cela que la CFTC demande aux pouvoirs publics d'inscrire dans la loi l'obligation pour chaque branche professionnelle de lancer un Grenelle de la transition écologique afin d'accompagner et d'outiller les entreprises de chaque secteur d'activité pour leur permettre de s'inscrire pleinement dans une démarche de transformation de notre société avec toutes les conséquences que la transition écologique implique sur la transformation des emplois et de notre société.*

C. Dialogue social et proximité

a. La rénovation du droit d'expression collective

La CFTC a toujours soutenu 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. Tout comme elles déterminent la performance globale de l'entreprise, donc sa pérennité. Les événements successifs des dernières années soulignent une évidence : un besoin d'expression des travailleurs et de nos concitoyens sur leurs réalités et difficultés quotidiennes. 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. Complémentaire au dialogue social dans l'entreprise avec les

représentants du personnel et les organisations syndicales représentatives, il ne doit pas s'y opposer ni s'y substituer. La CFTC ne conçoit pas le dialogue social comme un entre-soi avec des règles définies par une poignée de personnes totalement déconnectées des travailleurs qu'elles représentent. La CFTC a suffisamment de maturité et de confiance dans la pratique du dialogue social constructif pour faire une place au droit d'expression direct et collectif des salariés. Il ne s'agirait pas de transformer les salariés en producteurs de normes ou de les exposer face à leur employeur, mais d'alimenter les OS des problématiques de terrain et des besoins pour qu'elles s'en saisissent et les traduisent en revendications et propositions.

La CFTC est donc favorable à la rénovation du droit d'expression directe et collective des salariés dans le sens d'une effectivité et d'une utilité à tous les acteurs de l'entreprise (salariés, organisations syndicales, employeurs). Ainsi au-delà de la simple faculté d'aborder la question de ce droit, il est pour nous nécessaire qu'un accord d'entreprise soit conclu. ***La CFTC propose de créer une obligation de négociation sur la mise en place d'un temps d'échanges préalable à la fixation de l'agenda social de l'entreprise avec les salariés. Au-delà de l'agenda social de l'entreprise, cet accord pourrait prévoir la mise en place d'espaces de dialogue pérennes auxquels chaque salarié peut librement participer, à l'image de cafés-débats participatifs.*** Ainsi sur des sujets tels que la transition écologique, la RSE, les conditions de travail, ces espaces de dialogue permettraient la généralisation et le déploiement de ce droit d'expression direct.

b. Corriger les écueils des ordonnances travail

La réforme du Code du travail initiée par les ordonnances de 2017 n'a pas permis de remplir les objectifs qu'elle s'était fixés, à savoir redonner toute sa place à la négociation collective en entreprise pour adopter des normes sur mesure répondant aux besoins de chaque entreprise. Plus que cela, cette réforme devait renforcer la place des représentants du personnel dans l'entreprise. Entre les espérances et la réalité, il y a un fossé, car le dialogue social est encore beaucoup trop souvent vécu dans les entreprises comme une contrainte et non une opportunité. Centralisation des instances au détriment du dialogue social de proximité et des questions de santé-sécurité au travail, accords de performance collective (APC) sans contrepartie pour les salariés, tels sont les constats que la CFTC a portés. En réduisant le nombre d'instances et de mandats, le dialogue social de proximité a été fortement affaibli. Les pouvoirs publics doivent tirer les enseignements de cet échec à la lumière des insuffisances constatées et procéder aux ajustements législatifs indispensables.

La CFTC demande donc de mettre en place obligatoirement des représentants de proximité dans chaque établissement. Chaque salarié doit pouvoir avoir accès à un représentant dans l'établissement où il exerce.

Les questions de santé et sécurité et conditions de travail sont trop importantes pour qu'on puisse se passer d'une instance dédiée à ces questions telle que l'étaient les CHSCT dont nous demandons la restauration.

Nous demandons également à ce que plus aucun accord de performance collective ne soit conclu sans contrepartie obligatoire telle que la garantie de l'emploi ni clause de retour à meilleure fortune.

c. Renforcer le mandat d'administrateur salarié

Il est nécessaire de renforcer la place des représentants des salariés dans l'élaboration des stratégies de l'entreprise pour peser dans le processus décisionnel qui va impacter l'emploi et les conditions de travail des salariés. Les représentants des salariés au conseil d'administration occupent une place clé dans l'entreprise, car ils connaissent l'entreprise de l'intérieur. Ils sont obligatoires dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés en France ou au moins 5 000 salariés dans le monde. De fait, l'administrateur salarié détient des informations sur le fonctionnement de l'entreprise, dont ne disposent pas les autres administrateurs. Il incarne une autre façon d'analyser ce qui se passe dans l'entreprise, et son influence peut être tout à fait déterminante. Encore faut-il qu'il soit formé dans ce nouveau mandat pour en maîtriser toutes les dimensions. *Une formation spécifique à l'image de celle prévue pour les élus au CSE doit être obligatoire pour lui permettre d'en maîtriser toutes les dimensions (économiques, financières, sociales, environnementales, etc.) Il est aussi nécessaire d'augmenter leur nombre pour lutter contre le phénomène d'isolement et rendre leur mandat efficient. Avec deux membres pour un conseil d'administration de huit salariés, leur présence est encore trop insuffisante pour rééquilibrer les pouvoirs en entreprise.*

Il est nécessaire de faire en sorte qu'au-delà de l'accès au conseil d'administration, les administrateurs salariés aient accès aux comités techniques qui sont aussi très stratégiques. En effet, les réunions en plénière des conseils d'administration avalisent les décisions qui ont été au préalable débattues et étudiées au sein de ces comités.

d. Soutenir et favoriser l'engagement militant des salariés titulaires de mandat

Enfin, il ne peut y avoir de dialogue social efficient si les acteurs de ce dernier ne sont pas reconnus et renforcés. Il est nécessaire de faciliter l'engagement syndical, de le promouvoir et de le valoriser. La CFTC demande donc l'abrogation de toutes les dispositions légales mettant un frein à l'engagement dans un mandat en entreprise. L'interdiction d'accomplir plus de trois mandats successifs en entreprise dans les entreprises de plus de 150 salariés est l'une des plus injustes. Pourquoi un collectif devrait-il se priver de l'expertise et des compétences acquises d'un salarié qui souhaite poursuivre son engagement au service de ses collègues et, plus généralement, de l'entreprise ?

Cette mesure est dépourvue d'effet utile, d'autant plus qu'elle est couplée à d'autres dispositions entravant l'engagement des salariés dans un mandat telles que la diminution du nombre d'élus et la non-présence des suppléants aux réunions du CSE. Nous demanderons également la suppression de ces dispositions.

La CFTC souhaite aussi aller plus loin pour l'engagement militant en érigeant la valorisation et la sécurisation des parcours professionnels des titulaires de mandats de représentation de salariés comme thématique de négociation obligatoire en entreprise.

Le positionnement ainsi défini s'inscrit dans le prolongement des analyses et des propositions de la CFTC. Il rend concrets les principes sociaux chrétiens dont la CFTC s'inspire et manifeste leur actualité.

C'est ce positionnement qui, avec nos modes d'action syndicaux, distingue la CFTC de ses concurrents plus ou moins éloignés.

Car pour convaincre ses interlocuteurs (employeurs, décideurs politiques) ainsi que les travailleurs de la pertinence de son message, il importe qu'en affirmant son positionnement, la CFTC mette en avant ce qui la distingue et la rend si particulière sur l'échiquier syndical, irremplaçable au service du monde du travail, et en mesure de convaincre nombre de travailleurs quand ils découvrent ce qu'est réellement la CFTC.

Ces analyses et ces propositions peuvent et doivent donc constituer une source de développement de notre organisation. Il en est d'autres que nous allons développer à présent.

Place	Proposition	Lieu/contexte où la proposition sera faite	Qui portera la proposition ?
1-A	Sécuriser au maximum le cadre juridique de l'Intelligence Artificielle (IA)	Comité exécutif de la CES/ débat sur les résolutions	Représentants CFTC à la CES
1-A	Demander la mise en place d'une stratégie nationale sur les enjeux de la réindustrialisation et de l'IA impliquant tous les acteurs de la formation du national à l'entreprise	Parlement / Négociation interprofessionnelle	Chef de file confédéral FPC ; mandats CPNEFP (branches), CREFOP (régions), CSE (entreprises)
1-A	Recourir aux formations sur les enjeux de l'IA dans le monde du travail	Entreprise	Représentants des salariés
1-A	Proposer de centraliser toutes les données prospectives liées à l'évolution des métiers et qualifications (OPMQ, CARIF-OREF, INSEE, Cereq, Pôle emploi, ...) et de les mettre à disposition d'un espace stratégique de réflexion et d'évaluation impliquant les partenaires sociaux.	Ministère/ Instances de consultation et concertation/ négociation interprofessionnelle	Chef de file confédéral FPC
1-B-a	Généraliser les Communautés professionnelles territoriales de santé (CPTS) dont la mission « socle » est de faciliter l'accès à un médecin traitant et d'améliorer la prise en charge des soins non programmés en ville.	Ministère/Parlement/ HCAAM/ Conseil de la CNAM	Chef de file confédéral santé/ Délégation CFTC à la CNAM
1-B-a	Encourager le développement des partages d'actes et d'activités vers les autres professionnels de santé à l'aide de protocoles et en garantissant leur autonomie	Ministère/Parlement/ HCAAM/ Conseil de la CNAM	Chef de file confédéral santé/ Délégation CFTC à la CNAM
1-B-a	Passer d'une obligation de moyen à une obligation de résultat en ce qui concerne l'incitation à la coordination des professionnels de santé	Ministère/Parlement/ HCAAM/ Conseil de la CNAM	Chef de file confédéral santé/ Délégation CFTC à la CNAM
1-B-b	Demander à ce que les réformes (concernant l'enseignement) fassent l'objet de bilans réguliers, afin d'effectuer les ajustements nécessaires au fil du temps sans tout bouleverser systématiquement. Toute réforme doit faire l'objet d'un accompagnement et d'un suivi.	Ministère	Fédération de l'enseignement et de la formation
1-B-b	Pour les équipes administratives, La CFTC revendique du temps de télétravail ainsi que des moyens de remplacement afin d'anticiper et réduire l'usure professionnelle.	Ministère	Fédération de l'enseignement et de la formation
1-B-b	Pour les personnels AESH (accompagnants d'élèves en situation de handicap), dont le statut et la rémunération restent précaires, la CFTC militera pour une vraie reconnaissance de ce métier avec de vraies perspectives de carrière.	Ministère	Fédération de l'enseignement et de la formation
1-B-b	Exiger l'application pleine et entière de l'article 15 de la Loi Debré en matière d'égalité de salaire net et de montant de retraite entre les maîtres titulaires de l'enseignement public et les maîtres contractuels de l'enseignement privé sous contrat.	Ministère	Fédération de l'enseignement et de la formation

1-C	Favoriser les circuits courts (pour délivrer les soins et les produits médicaux) ainsi que la fabrication verte de médicaments, produits de santé. Meilleur remboursement des complémentaires santé et de l'assurance maladie si les biens et soins consommés sont dispensés/fabriqués selon des normes conférant un label de responsabilité écologique.	National / branches / régions / entreprises / organismes assureurs	Responsables confédéraux en charge de la protection sociale, mandatés d'institutions de prévoyance, négociateurs de branche
1-C	Demander la remise à plat des exonérations sociales et exemptions d'assiette - étude d'impact de ces aides sur l'emploi et atteinte des objectifs assignés	Ministère/ Parlement	Chef de file confédéral protection sociale
1-C	Développer les contreparties aux aides publiques aux entreprises: conditionnalités / nouvelle contribution	Parlement/ négociation interprofessionnelle	Chef de file Confédéral
1-C	Cibler davantage les aides publiques aux entreprises	Parlement/ négociation interprofessionnelle	Chef de file Confédéral
1-D-a	Cibler les financements vers les secteurs les plus pourvoyeurs d'emplois verts et/ou les plus impactés par la transition écologique	Parlement / ministères / Institutions européennes	Chef de file Confédéral
1-D-a	Développer la traçabilité écologique et sociale améliorer des bases de données publiques sur les entreprises, lister les entreprises soumises au devoir de vigilance	Parlement / ministères / Institutions européennes	Chef de file Confédéral
1-D-a	Promouvoir un mix énergétique équilibré entre énergies renouvelables et nucléaire	Parlement / ministères	Chef de file Confédéral
1-D-a	Demander la mise en œuvre d'une clause de revoyure en 2026 sur l'interdiction de vente des véhicules thermiques neufs à compter de 2035	Comité exécutif de la CES/ débat sur les résolutions	Représentants la CES
1-D-b	Définir collégialement en CSE la raison d'être de l'entreprise	Entreprise	Elus CSE
1-D-b	Former les militants à la RSE et à la transition écologique	Branche / entreprise	Négociateur de branche et délégués syndicaux
1-D-b	Diffuser les bonnes pratiques détaillées dans l'ANI Transition écologique à l'ensemble des mandatés CFTC	Branches professionnelles / entreprise	Négociateur de branche et délégués syndicaux
1-D-b	Veiller à ce que chacun des acteurs de la formation s'approprie les enjeux liées à la transition énergétique		
1-D-c	Demander la prise en charge obligatoire à 75 % des frais de transports collectifs.	Gouvernement/ parlement	Chef de file Confédéral
1-D-c	Revendiquer une augmentation substantielle du bonus écologique pour les salariés qui habitent ou travaillent dans une zone à faibles émissions mobilité (ZFE-m).	Gouvernement/ parlement	Chef de file Confédéral

1-D-c	Veiller à ce que la possibilité de déblocage anticipé de l'épargne salariale en vue de l'achat d'un véhicule propre se concrétise pour les salariés.	Gouvernement	Chef de file Confédéral
1-D-d	Veiller à ce qu'une place importante soit donnée à l'emploi des services qui concourent à la rénovation énergétique des logements.	Action Logement	Représentant Action logement
1-D-e	Encourager la prise en compte de dimension écologique, participer à l'identification des axes de travail et moyens d'action	caisses nationales et locales de sécurité sociale /	administrateurs nationaux et locaux
1-D-e	La CFTC veillera à ce que les prestations servies par les organismes où elle siège soient conformes à un cahier des charges qui tende vers une faible empreinte carbone.	Institutions proposant des complémentaires santé	administrateurs des groupes de protection sociale
1-D-e	Réformer l'Objectif national de Dépense d'Assurance Maladie annuel (ONDAM) au profit d'une loi de programmation de santé sur 5 ans avec l'identification d'objectifs de santé prenant en compte les évolutions environnementales	Ministère/parlement/ HCAAM	chef de file Confédéral/ CNAM /représentant HCAAM
2-A-a	Pousser la création de CSSCT par voie d'accord dans toutes les entreprises	Entreprise	DS
2-A-a	Etablir des accords adaptés à la situation des TPE/PME au sein des branches professionnelles surtout dans les secteurs les plus accidentogènes	branches concernées des secteurs du travail temporaire, action sociale, santé, nettoyage...	négociateurs de branche
2-A-a	Renverser le concept "d'aptitude au poste de travail" par l'instauration de la notion "d'aptitude d'un poste de travail à accueillir un travailleur", quel que soit son état de santé	Parlement / ministères	Chef de file confédéral
2-A-a	Mettre en avant la prévention organisationnelle dans le cadre de la lutte contre les RPS	Négociation / ministères / branches professionnelles / entreprises	Chef de file/ négociateurs/DS
2-A-a	Former les militants CFTC aux risques liés à l'organisation du travail et aux démarches QVCT	entreprise / branche	DS/négociateurs
2-A-a	Augmenter les moyens humains et financiers de l'ensemble des acteurs de la santé au travail	Parlement / ministères / Négociation interprofessionnelle	Chef de file confédéral
2-A-a	Mettre en place une gouvernance paritaire nationale des SPSTI (service de prévention santé au travail interprofessionnel)	Parlement / ministères / Négociation interprofessionnelle	Chef de file confédéral
2-A-a	Rétablir des fiches individuelles d'exposition pour une meilleure traçabilité notamment dans le cadre de la lutte contre les cancers professionnels	Ministères / parlement/ Négociation interprofessionnelle	Chef de file confédéral

2-A	Accélérer davantage le virage du préventif en réformant l'Objectif national de Dépense d'Assurance Maladie annuel (ONDAM) au profit d'une loi de programmation de santé sur 5 ans	Parlement / ministères/ HCAAM/CNAM	Chef de file confédéral/ représentant HCAAM/ Administrateurs CNAM
2-A	Proposer le remboursement intégral des actes de prévention par l'Assurance maladie sans condition d'âge	Parlement / ministères/ HCAAM/ CNAM	Chef de file confédéral/ représentant HCAAM/ Administrateurs CNAM
2-A-b	Réduire les délais d'obtention de la RQTH afin qu'ils soient raisonnables et respectueux de la situation des personnes handicapées et de leur projet de vie.	Ministère	Chef de file
2-A-b	Prévenir le risque d'inaptitude en assurant un service d'aide au maintien dans l'emploi	Entreprise	Elus en entreprises et Référents handicap CFTC
2-A-b	Promouvoir l'emploi accompagné au bénéfice des travailleurs en situation de handicap	Entreprise, CAp emploi et MDPH	Référents handicap CFTC , mandatés cap emploi et MdpH
2-A-c	Faire reconnaître de façon systématique (par l'employeur) la qualification acquise par le salarié (par la formation ou la VAE et VAES)	Parlement / ministères / Négociation	Chef de file confédéral/DS/ négociateurs
2-A-c	Associer davantage les représentants du personnel à l'élaboration du PDC (négociation du contenu au lieu d'un simple avis)	ANI et décliné dans les branches et entreprises	Négociateurs au national et branches et élus CSE
2-A-c	Permettre à un public peu/pas qualifié d'accéder davantage à la formation	Branches/ CSE	négociateurs et élus
2-A-c	Demander la réalisation d'un suivi du parcours professionnel des salariés qui bénéficient des mesures et dispositifs de mobilité dans les entreprises, tous confondus (APC, RCC, PVD, PMVS)	Ministère du travail	Confédération - Chef de file emploi
2-A-c	Proposer d'étendre le dispositif de Période de Mobilité volontaire sécurisée (PMVS) aux entreprises de moins de 300 salariés	Ministère du travail	Confédération - Chef de file emploi
2-A-d	Développer des formations adaptées au profil seniors	Organismes de formation	
2-A-d	Promouvoir et développer le mécénat de compétences	Ministères, Parlement, instances consultatives	Chef de file, élus en entreprises, mandatés CFTC
2-A-e	Soutenir le développement des dispositifs de passage progressif entre activité et retraite	Ministère, parlement, instances consultatives	Chef de file

2-A-e	Prévoir un cadre juridique sécurisé aux aménagements de fins de carrière	Branches professionnelles	Négociateurs
2-A-e	Améliorer le congé proche aidant notamment pour neutraliser ses effets sur la retraite	Ministère, parlement, instances consultatives	Chef de file
2-B-a	Sensibiliser les managers à la valorisation des compétences acquises dans la vie personnelle et transférables à l'entreprise.	Entreprise	Elus CSE et DS
2-B-a	Garantir l'emploi (identique ou similaire) après un congé pour accompagner la dépendance d'un proche	Ministère/parlement/ instances consultatives	Chef de file
2-B-a	Demander des solutions d'accueil diversifiées, en nombre suffisant, de qualité et équitablement réparties sur tout le territoire.	Ministère, parlement, instances consultatives	Chef de file
2-B-a	Demander une meilleure indemnisation (% du dernier salaire) du congé parental	Ministère, parlement, instances consultatives	Chef de file
2-B-a	Veiller à ce que le tététravail soit mis en place par un accord collectif assurant 3 conditions : volontariat, réversibilité, travail pendulaire	Entreprise	DS
2-B-a	Passer par l'expérimentation pour la semaine de 4 jours et toujours sur la base du double volontariat (salarié, employeur) et dans le respect du dialogue social (dans l'entreprise et dans les branches).	Branches professionnelles et Entreprises	Négociateurs et DS
2-B-b	Veiller à ce que la question des mobilités durables soit abordée et être force de proposition lors de la négociation annuelle obligatoire sur la Qualité de vie au travail.	Entreprises (50 salariés sur un même site)	Délégués syndicaux
2-B-b	Demander une prise en charge minimale obligatoire des transports individuels au même titre que les transports collectifs, et une prise en charge identique entre les travailleurs privé/public	Ministère	Chef de file
2-B-b	Promouvoir le développement du transport à la demande	Ministère	Chef de file
2-C-a	Revoir la formule de revalorisation automatique afin qu'elle intègre une variable permettant d'anticiper les effets de l'inflation	Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle - audition groupe d'expert SMIC	Chef de file
2-C-a	Procéder au réexamen des grilles de classification/négociation pour mise en conformité de l'écart entre les coefficients	Branches	Négociateurs

2-C-a	Adopter un dispositif contraignant les branches à mettre en conformité leur grille de classification en différenciant la règle en fonction du niveau de salaire (< ou > à 1,6 SMIC)	Parlement	Chef de file
2-C-a	Veiller à ce que les coefficients avoisinant le SMIC (1,2 SMIC) ne représentent pas plus de 30% des coefficients de la branche.	Branche	Négociateurs
2-C-a	Veiller à ce que le salaire conventionnel maximum de la grille dépasse à minima trois fois le SMIC conventionnel du premier coefficient.	Branche	Négociateurs
2-C-a	S'opposer au principe d'un « travailler plus pour gagner plus » comme seul levier de compensation d'une rémunération inappropriée des agents et demander une vraie revalorisation salariale par l'augmentation de la valeur du point d'indice de la fonction publique et une révision complète des grilles salariales.	Ministère	Fédération de l'enseignement et de la formation
2-C-b	Calculer et de prévoir le montant de la RSP/ intéressement soit systématiquement transmise aux représentants des salariés.	Entreprise	Elus CSE et DS
2-C-b	Enrichir la BDESE en y inscrivant les montants des variables utilisées pour le calcul de la RSP / intéressement, en plus du montant de la RSP/ intéressement lui-même	Entreprise	DS
2-C-b	Abaisser à 11 salariés le seuil afin de généraliser la mise en place de la participation / possibilité d'intervention d'un salarié mandaté par un syndicat représentatif dans la branche ou au niveau national et interprofessionnel pour négocier les accord dans les entreprises de moins de 50 salariés	Parlement/ entreprise	chefs de file / Elus
2-C-b	Verser automatiquement un supplément de participation et abondement unilatéral notamment sur un fonds labellisé responsable en cas de super-profits au niveau mondial	tous les niveaux de négociations	Chef de file/ négociateurs/DS
2-C-b	Obliger à revoir la grille salariale ainsi qu'un abondement unilatéral en cas de réserve spéciale de participation nulle malgré la réalisation d'un super profit au niveau mondial	tous les niveaux de négociations	Chef de file/ négociateurs/DS
2-C-b	Dissocier les temps de négociations obligatoires entre les salaires et les dispositifs de partage de la valeur afin de garantir le principe de non-substitution entre les salaires et les primes.	Parlement/ négociation interprofessionnelle	Chefs de file
2-C-b	Accompagner automatiquement toute distribution de dividendes aux actionnaires d'une revalorisation salariale.	Entreprise	délégués syndicaux

2-C-b	Demander une hausse grille salariale si distribution de primes exceptionnelle type PPV, deux années consécutives en lieu et place d'une revalorisation des salaires.	Entreprise	délégués syndicaux
2-C-b	Instaurer un écart de rémunération maximale (salaire et primes) au sein de chaque entreprise.	entreprise / négociation interprofessionnelle	délégués syndicaux / chefs de file
2-C-c	Exiger une stricte application de la législation sur l'égalité de rémunération femmes hommes	Entreprise	représentants des salariés
2-C-c	Pointer les insuffisances de l'index égalité et demander sa correction ou la construction d'un outil plus efficace	Ministère du travail / Haut conseil à l'égalité	Confédération / Chef de file / représentants CFTC
2-C-c	Etre force de proposition dans le cadre de la négociation égalité femmes - hommes	Entreprise	DS
2-C-c	Relancer les négociations des classifications pour que toutes les compétences spécifiques à chaque métier soient pondérées de manière neutre	Branches professionnelles	Négociateurs
2-D	Porter une proposition de généralisation de la couverture des salariés en prévoyance à l'instar de ce qui s'est fait pour la complémentaire santé.	Négociation interprofessionnelle	Chef de file
2-D	Porter une proposition de refonte de la prestation perte d'autonomie autour de trois volets (aides humaines, aides techniques et répit et accueil temporaire).	Ministère/Parlement/instance consultative	Chef de file
2-D	Encourager la proposition de couvertures collectives au niveau des branches professionnelles et des entreprises.	Branches professionnelles	Négociateurs
2-D	Proposer la mise en place un panier d'aides minimums à destination des aidants.	Ministère/Parlement/instances consultatives/négociation interprofessionnelle	Chef de file
3.A .a	Créer le C2PDS	National / négociation interprofessionnelle	chefs de file confédéraux
3.A.b	Faire intervenir les partenaires sociaux plus en amont dans le processus d'élaboration des projets de réforme pour peser utilement	National / négociation interprofessionnelle	chefs de file confédéraux
3.B.a	Rétablir des comités paritaires de validation de branche pour les accords conclus sans présence syndicale	national/branche	Confédération / Chef de file / représentants CFTC/ négociateurs

3.B.b	Intégrer les thématiques du travail dominical et du travail de nuit au bloc impératif de la branche	Ministère/ Parlement/ négociation interprofessionnelle	Confédération / Chef de file / représentants CFTC
3.B.b	Obliger chaque branche professionnelle de lancer un grenelle de la transition écologique	Ministère/ Parlement/ négociation interprofessionnelle	Confédération / Chef de file / représentants CFTC
3.C.a	Rénovation du droit d'expression collective: institution d'un temps d'échange avec les salariés avant la fixation de l'agenda social autonome de l'entreprise	Ministère/ Parlement/ négociation interprofessionnelle	Confédération / Chef de file / représentants CFTC
3.C.a	Mettre en place un lieu d'échange et de débats avec les salariés pour aider au déploiement du droit d'expression collectif	Ministère/ Parlement/ négociation interprofessionnelle	délégués syndicaux ,élus en entreprise , salariés
3.C.b	Mise en place obligatoirement des représentants de proximité dans chaque établissement	Ministère/ Parlement/ négociation interprofessionnelle	délégués syndicaux et élus en entreprise
3.C.b	Réinstaurer des CHSCT	Ministère/ Parlement/ négociation interprofessionnelle	Confédération / Chef de file / représentants CFTC
3.C.b	Instaurer des contreparties obligatoires et clause de retour à meilleure fortune dans tous les APC	Ministère/ Parlement/ négociation interprofessionnelle	Confédération / Chef de file / représentants CFTC
3.C.c	Former obligatoirement chaque administrateur salarié au mandat	Ministère/ Parlement/ négociation interprofessionnelle	Confédération / Chef de file / représentants CFTC
3.C.c	intégrer les administrateurs salariés dans les comités techniques	Ministère/ Parlement/ négociation interprofessionnelle	Confédération / Chef de file / représentants CFTC
3.C.d	Laisser la possibilité aux suppléants d'assister aux réunions CSE	Ministère/ Parlement/ négociation interprofessionnelle	Confédération / Chef de file / représentants CFTC
3.C.d	Mettre fin à la règle des trois mandats successifs maximum	Ministère/ Parlement/ négociation interprofessionnelle	Confédération / Chef de file / représentants CFTC
3.C.d	Faire de la valorisation et la sécurisation des parcours professionnels des titulaires de mandats de représentation de salariés, une thématique de négociation obligatoire en entreprise	Ministère/ Parlement/ négociation interprofessionnelle	Confédération / Chef de file / représentants CFTC





ACRONYMES

AESH : accompagnant d'élèves en situation de handicap

AFEST : action de formation en situation de travail

ANI : accord national interprofessionnel

APC : accord de performance collective

BDESE : base de données économiques, sociales et environnementales

CARIF-OREF : centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation (Carif) et les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (Oref)

C2PDS : comité paritaire permanent du dialogue social

CES : Confédération européenne des syndicats

CHSCT : comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail

CIES : comité intersyndical de l'épargne salariale

CIF : congé individuel de formation

CLEA : certificat de connaissances et de compétences professionnelles

CNNCEFP : Commission nationale de la négociation collective de l'emploi et de la formation professionnelle

CPF : compte personnel de formation

CPNEFP : commission paritaire de l'emploi et la formation professionnelle

CPPNI : commission paritaire permanente de la négociation et de l'interprétation

CPRDFOP : contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles

CPTS : communauté professionnelle territoriale de santé

CREFOP : comité régional de l'emploi et de la formation professionnelle

CSE : comité social et économique

DGT : Direction générale du travail

DS : délégué syndical

EPR : réacteur à eau pressurisée

GEPP : gestion des emplois et des parcours professionnels

HCE : Haut Conseil à l'égalité

IR : impôt sur le revenu

IRP : instance représentative du personnel

ISR : investissement socialement responsable

MDPH : maison départementale pour les personnes handicapées

OPMQ : observatoire prospectif des métiers et des qualifications

ONDAM : Objectif national de dépenses d'assurance maladie

OPCO : opérateur de compétences

OS : organisation syndicale

PDC : plan de développement des compétences

PEE : plan d'épargne d'entreprise

PER : plan d'épargne retraite

PMVS : période de mobilité volontaire sécurisée

PPV : prime de partage de la valeur

PROA : reconversion ou la promotion par alternance

PTP : projet de transition professionnelle

PVD : plan de départ volontaire

QVCT : qualité de vie et conditions de travail

R & D : recherche et développement

RCC : rupture conventionnelle collective

RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

RSE : responsabilité sociale des entreprises

RSP : réserve spéciale de participation

SMIC : salaire minimum interprofessionnel de croissance

SMR : salaire mensuel de référence

SPSTI : service de prévention de la santé au travail interprofessionnel

TAD : transport à la demande

TIPCE : taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques

TPE/PME : très petites entreprises/petites et moyennes entreprises

TVA : taxe sur la valeur ajoutée

VAE : validation des acquis de l'expérience

ZFE-m : zone à faibles émissions mobilités



Contact:

congres@cftc.fr

01 73 30 43 21

Pour une transition
sociale et environnementale
juste et efficace



Syndicat

cftc