



Conférence de presse CFTC

Dans un monde en
bouleversement, construisons un
nouveau contrat social



Octobre 2015

SOMMAIRE

LE MOT DU PRESIDENT	3
NUMERIQUE ET EMPLOI : VERS UN NOUVEAU CONTRAT SOCIAL	4
1. <i>Une économie nouvelle qui modifie la notion de travail</i>	<i>4</i>
2. <i>Les propositions de la CFTC pour réguler les bouleversements liés au numérique et à l'économie collaborative.....</i>	<i>4</i>
3. <i>Tout travail doit créer du droit social : pour un compte personnel d'activité plus ambitieux</i>	<i>6</i>
LE CPA : SUPPORT D'UNE NOUVELLE GÉNÉRATION DE DROITS SOCIAUX	7
1. <i>Le CPA comme guichet unique virtuel : simplification des droits et des démarches des individus.....</i>	<i>7</i>
2. <i>Le CPA comme vecteur de mobilité et de sécurisation professionnelles : construire une protection sociale en phase avec son temps.....</i>	<i>9</i>
3. <i>Le CPA comme « booster » du parcours professionnel via la fongibilité de certains droits</i>	<i>10</i>
4. <i>Le CPA comme outil de justice sociale et de responsabilisation sociale des entreprises</i>	<i>10</i>
RAPPORT COMBREXELLE : LES POSITIONS DE LA CFTC	12
1. <i>Créer une dynamique de la négociation collective.....</i>	<i>12</i>
2. <i>Donner de nouveaux champs à la négociation : les accords ACTES</i>	<i>13</i>
3. <i>L'accord majoritaire.....</i>	<i>14</i>
4. <i>Renforcement du dialogue social de la branche</i>	<i>14</i>
5. <i>Rapport entre accord collectif et contrat de travail.....</i>	<i>15</i>
6. <i>Autres points de vigilance : Assimilation de l'accord de groupe à l'accord d'entreprise</i>	<i>15</i>
RETRAITES COMPLEMENTAIRES : LA CFTC POUR UN ACCORD JUSTE, EQUITABLE ET DURABLE	16
1. <i>Rappel des principes de la CFTC.....</i>	<i>16</i>
2. <i>Deux points de blocage.....</i>	<i>16</i>
3. <i>Les positions de la CFTC sur les autres points de la négociation</i>	<i>17</i>
LA CFTC A LA COP 21 : LA CONFERENCE DE LA DERNIERE CHANCE	18
1. <i>Le contexte.....</i>	<i>18</i>
2. <i>Les propositions de la CFTC</i>	<i>19</i>
CONTACT PRESSE	22

LE MOT DU PRESIDENT



« On annonçait une rentrée sociale chargée, sous le signe de la contestation avec les traditionnelles images de défilés multicolores, les habituels slogans, où le NON l'emporte très largement sur le OUI... Septembre aura de ce point de vue paru calme.

Est-ce à dire que rien ne se passe, que rien ne se joue ? Certainement pas ! Au contraire, nous vivons un changement de société d'une profondeur telle, que les mots et les actes qui ont prévalu jusque-là ne suffisent plus pour manifester nos craintes, nos rejets ou, selon les cas, nos adhésions. Les uns parlent de "transition numérique", les autres de "révolution techno-scientifique"... peu importe, il ne se passe pas un jour sans que la presse écrite et audiovisuelle ne relaie les témoignages d'experts tantôt philosophes, tantôt économistes, nous annonçant qu'un nouveau monde prend la place de l'ancien.

Un militant syndical digne de ce nom, et plus encore, un militant CFTC ne peut pas ne pas prendre part à la réflexion. Comprendre d'abord pour agir ensuite ! Qu'il s'agisse de l'emploi, de celui qui disparaît, de celui qui émerge, de la protection sociale, de l'avenir de son financement ou encore des modalités futures du dialogue social, tous nos "cœurs de missions syndicales" sont percutés par ces bouleversements.

Parce qu'il est dans son ADN de regarder la vérité bien en face pour mieux la modeler dans l'intérêt des salariés et de leurs familles, la CFTC a placé tous ces sujets au cœur de son congrès en novembre et au cœur du projet dont elle débattera à cette occasion.

Mais l'actualité n'a pas attendu le congrès de la CFTC pour imposer ces mêmes thèmes. Ne nous y trompons pas, le compte personnel d'activité (CPA) sous prétexte de regrouper les quelques droits nouvellement attachés à la personne (compte personnel formation...) a vocation, dans un plus long terme, à recueillir l'ensemble des droits sociaux. C'est en tous cas l'orientation que défendra la CFTC à l'occasion de la très prochaine conférence sociale.

Le rapport Combrexelle qui fait lui aussi beaucoup parler de lui, se veut un exercice d'anticipation des relations sociales telles qu'elles découleront d'un monde économique en perpétuel mouvement. Si la CFTC partage avec ce rapport une vision plus ouverte, plus décentralisée du dialogue social, elle en rejette cependant les excès qui conduisent à une inversion de la hiérarchie des normes.

Enfin, autre sujet "chaud" du moment : les retraites complémentaires. Par des mesures équilibrées où chaque acteur prend sa part de l'effort, la CFTC fait son maximum pour donner sa chance à l'accord. Il en va de l'avenir du régime autant que de la crédibilité des partenaires sociaux !

À travers ces différents dossiers qui tous engagent l'avenir, c'est le nouveau contrat social que la CFTC prône qui est en gestation, quand il n'est pas déjà à l'œuvre ! »

NUMERIQUE ET EMPLOI : VERS UN NOUVEAU CONTRAT SOCIAL

1. Une économie nouvelle qui modifie la notion de travail

L'emploi change de nature, car l'acte de consommation et de production évolue. Aujourd'hui, la forme du travail est très éloignée de celle d'il y a 20 ans du fait, notamment, de l'introduction du numérique dans le monde du travail. En marge du salariat, une nouvelle forme de travail se développe, qu'on se doit d'organiser pour qu'en tout état de cause ces travailleurs ne se retrouvent pas à l'écart.

Qu'il s'agisse de se loger, de se déplacer sur de courtes ou longues distances, d'emprunter de l'argent, de réaliser des travaux dans sa résidence, et même de se faire coiffer... des particuliers peuvent tour à tour proposer un service gratuit ou payant, ou en bénéficier. Il leur suffit pour cela de télécharger une application, de se connecter, d'effectuer quelques clics et le tour est joué. Le chiffre d'affaires de ce qu'il est désormais convenu d'appeler l'économie collaborative ou de partage est aujourd'hui évalué à une quinzaine de milliards de dollars. En 2025, il pourrait atteindre 335 milliards de dollars. Dès lors, notre rapport au travail s'en trouvera modifié, la concurrence attisée et les emplois impactés. Aucun secteur ne sera épargné : les transports, l'hôtellerie, la banque...

Au final, ces évolutions ne vont pas sans poser de problèmes en termes de formation, de rémunération, de couverture sociale...

Trois attitudes se présentent : les subir, chercher à les contrarier, ou les anticiper. **Fidèle à ses valeurs et à l'esprit du Statut du travailleur qui vise la sécurisation de l'ensemble du parcours de vie, la CFTC estime qu'il est illusoire d'en nier l'existence ou de vouloir en empêcher leur développement ; elle considère qu'il vaut mieux en anticiper les conséquences afin que ce qui pourrait de prime abord pénaliser les salariés devienne source d'emploi et au-delà facteur de paix et de justice sociale.** Le récent conflit entre les taxis et Uber démontre que le secteur de l'économie collaborative doit être organisé, et que des règles doivent être mises en place en matière de concurrence, mais aussi de déclaration de revenus et de protection sociale. Ces évolutions obligent aussi à repenser le rôle de l'État au service de l'intérêt général dans le souci du bien commun et des corps intermédiaires, dont les organisations syndicales. La puissance publique doit intervenir pour réguler le secteur, notamment en fixant des règles de concurrence s'appliquant à tous.

C'est pourquoi les instances dirigeantes de la CFTC ont tenu à ce que tous ces sujets soient abordés dans la motion d'orientation qui sera présentée et débattue lors du congrès confédéral de novembre prochain. Ce document propose une nouvelle vision que la CFTC mettra en avant dans le cadre de la table ronde sur l'emploi et le numérique lors de la conférence sociale d'octobre. Car si dans un premier temps, le projet de la CFTC est de poser les bonnes questions, elle entend apporter des réponses au cours des années qui viennent dans la perspective, de construire un nouveau contrat social.

2. Les propositions de la CFTC pour réguler les bouleversements liés au numérique et à l'économie collaborative

Concernant les conséquences de l'introduction du numérique et de la robotique, les résultats des études divergent. Selon les uns, le nombre de chômeurs augmenterait de trois millions à l'horizon 2025 ; d'autres sont encore plus pessimistes puisqu'ils estiment à 51 % le nombre d'emplois détruits en France ; d'autres, enfin, prédisent que 735 000 à 850 000 postes seront à pourvoir chaque année jusqu'en 2022. Mais ouvriers, employés et hôtesses de caisses de grandes surfaces risquent d'être les plus impactés par l'évolution à la baisse des différents types d'emplois ; les embauches concerneraient les agents d'entretien, l'aide à domicile, les enseignants, les cadres de la fonction publique et du tertiaire, les aides-soignants... Viennent loin derrière les personnels d'études et de recherche, les techniciens de maintenance et les ingénieurs de l'informatique. Bref, le numérique et la

robotique videraient les usines, les services et les administrations de leurs emplois moyennement ou peu qualifiés.

2.1. Sur les questions de rémunération, de pouvoir d'achat et de redistribution des richesses

Pour tenter d'y voir plus clair, la CFTC demande la convocation d'un Grenelle de la robotique et du numérique, pour créer, dans le dialogue, un nouveau Contrat social entre les employeurs et les salariés, entre la société civile et les citoyens pour faciliter la transition. Dans cette logique, la CFTC a poussé pour que cette thématique soit intégrée à la prochaine Conférence sociale. Si les prévisions les plus pessimistes se réalisent, l'élaboration d'un nouveau contrat social impliquera de résoudre les questions de rémunération, de pouvoir d'achat et de redistribution des richesses.

La CFTC avance plusieurs pistes de réflexion sur ces sujets :

- **Une rémunération liée à l'utilité sociale du travail réalisé.** Pour la CFTC, l'utilité sociale d'une puéricultrice ou encore d'un enseignant est supérieure à celle d'un trader pourtant largement mieux rémunéré.
- Un revenu contributif qui permettrait aux travailleurs d'être rémunérés pour les emplois qu'ils occupent, mais aussi pour le travail qu'ils effectuent au sein de leurs familles, d'associations et autres activités individuelles ou collectives à haute utilité sociale (formation, engagements citoyens...).
- Un plafonnement des rémunérations (par exemple, plafonner la plus haute rémunération à 12 fois la plus basse).
- Adapter les mécanismes de collecte de l'impôt, des taxes et des contributions de toutes sortes pour tenir compte des évolutions sociétales en cours.
- Intégrer la contribution carbone qui, à condition qu'elle réponde à des critères d'acceptabilité sociale, serait entièrement allouée au financement de la transition écologique.

2.2. Le nouveau contrat social pour les nouveaux emplois issus de l'économie collaborative ou les activités de services à la personne



Que ce soit les nouveaux emplois issus de l'économie collaborative ou les activités de services à la personne, aujourd'hui des règles existent, mais des failles subsistent (travail illégal, précarité, exploitation...). **Le numérique peut mettre fin à ces pratiques et révolutionner le secteur en apportant un suivi d'effectivité du travail, une évaluation**

réciroque du service ainsi que la régularité du contrat et du paiement. Mais le numérique pourrait également, à condition qu'il soit conçu dans cette logique, apporter des garanties sociales et d'autres protections pour les travailleurs, comme d'ailleurs pour les bénéficiaires du service.

S'il y a bien aujourd'hui un immense secteur qui nécessite que ses acteurs « passent un contrat social », c'est bien celui du service à la personne et de l'emploi à domicile. Il emploie souvent une population frappée par le chômage et à qui il sera demandé d'être de plus en plus qualifiée. Les organisations syndicales y sont très peu implantées, mais sont très actives dans les 4 ou 5 conventions collectives qui couvrent ce secteur. La loi Borloo de 2005 a tenté de dynamiser ce gros réservoir d'emplois en favorisant déjà le recours au web pour améliorer l'intermédiation entre l'offre et la demande des services à la personne. Jusque-là quelques entreprises, beaucoup d'associations de l'économie sociale et solidaire, ainsi que le « portage » salarial, assuraient tant bien que mal cette intermédiation.

Pour la CFTC il ne s'agit pas de supprimer ces mécanismes, mais d'aller plus loin en entrant franchement dans l'ère numérique de l'économie collaborative, c'est-à-dire dans la civilisation de la rencontre directe, massive, personnalisée, détaillée, rapide, simple et organisée entre l'offre et la demande de l'aide à la personne.

Le CESU créé en 2006 constitue un grand progrès pour faciliter le respect des salaires minima, des cotisations sociales, des droits à la formation, du droit aux congés et de la fiscalité. Cependant, ce nouveau contrat social va changer peu à peu de nature. En effet, la distinction employeurs/employés va dans ce secteur, progressivement s'estomper. Dans cette économie numérique et collaborative, X peut-être l'employé d'Y pour assurer un suivi scolaire de son enfant, mais le même Y peut être l'employé de X pour faire ses courses. Chacun peut d'ailleurs devenir autoentrepreneur. Ce n'est pas la fin du syndicalisme, mais sa chance en élargissant à nouveau son champ d'actions.

Le syndicalisme pourrait donc s'élargir au domaine hybride d'employeur/employé du contrat social de l'économie collaborative. Par exemple, les services de l'aide à la personne ne pourront correctement et démocratiquement fonctionner que si l'employeur évalue sur le net son employé et si l'employé évalue de même son employeur, afin que, sur la plate-forme d'échanges, l'offre et la demande se fassent en connaissance de cause avec des avis pluriels et contradictoires.

Tout cela doit être expérimenté pour devenir un contrat social voulu et non une situation subie.

3. Tout travail doit créer du droit social : pour un compte personnel d'activité plus ambitieux

Reposant toujours sur la vision classique d'un travail salarié chez le même employeur durant toute la vie active, notre système actuel de protection sociale prend insuffisamment en compte les bouleversements en cours et à venir. La CFTC voit dans le Compte personnel d'activité, en cours de discussion au Parlement, l'occasion d'adapter notre modèle de protection sociale aux réalités actuelles et futures. Sous l'impulsion de son « Statut du travailleur », la recherche de la continuité des droits a déjà inspiré la mise en place de dispositifs similaires via la négociation interprofessionnelle : portabilité des droits en matière de santé, d'invalidité décès, création du compte personnel de formation...

Conçu pour assurer la fluidité du parcours professionnel, ce dispositif pourrait être construit avec plus d'ambition (ce qui suppose d'aller au-delà du périmètre actuellement défini) pour recueillir à terme l'ensemble des droits sociaux. Il apparaîtrait alors comme l'un des piliers structurants du nouveau contrat social que la CFTC préconise.

LE CPA : SUPPORT D'UNE NOUVELLE GÉNÉRATION DE DROITS SOCIAUX

Tel que présenté dans la loi Rebsamen, le CPA a vocation à rassembler les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser le parcours professionnel de chaque individu, indépendamment de son statut, dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de la vie professionnelle.

Dans cette perspective, la CFTC entend participer activement à la création d'un compte universel, qu'elle imagine comme un point d'entrée unique vers les informations et démarches relatives aux droits sociaux de chaque individu. À cette fin, **il doit aller au-delà du champ des droits annoncés par le gouvernement** (Compte personnel de formation, compte pénibilité, mutuelle, droits rechargeables à l'assurance chômage) **et englober les dispositifs du compte épargne temps et d'épargne entreprise** (intéressement, participation) **ainsi que l'ensemble des domaines de la protection sociale** (retraites, assurance maladie de base, prestations familiales, aides au logement dans le cadre de la politique déployée par la branche famille et d'action logement)...

Mais la CFTC voit aussi dans le CPA l'occasion d'adapter notre modèle de protection sociale aux réalités et besoins actuels. Il peut être le vecteur d'une parfaite continuité de l'accès aux droits sociaux, et un outil de dynamisation des parcours professionnels. Enfin, il peut contribuer à instaurer plus de justice sociale et à aller dans le sens d'une plus grande responsabilité sociale des entreprises. Avec l'ambition que la CFTC lui porte, la pleine effectivité de ce compte individuel social est soumise à un nombre important de travaux : convergence des informations relatives aux droits sociaux en point unique, simplification des démarches, harmonisation des régimes, amélioration et élargissement de la portabilité, mise en place d'une fongibilité pour certains droits, dotation initiale et abondement du compte.

Dans une démarche pragmatique, la CFTC propose une mise en œuvre par étapes successives, mais avec une vision claire, du Compte personnel d'activité (CPA) avant d'atteindre sa pleine capacité.

1. Le CPA comme guichet unique virtuel : simplification des droits et des démarches des individus

Les situations individuelles, les parcours professionnels sont de plus en plus divers. Cette diversité s'est accompagnée d'une multiplication des droits et garanties dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle. Indissociable de la situation professionnelle, la protection sociale se caractérise par une prise en charge fragmentée des risques du fait d'une organisation en « tuyaux d'orgue ». Il résulte de cette évolution et de cette organisation un véritable foisonnement d'informations, de règles, de démarches à accomplir ce qui au final nourrit un phénomène de méconnaissance des droits, de difficultés d'accès, voire de renoncement à certains droits¹.

La création d'un guichet unique d'information et d'orientation apparaît donc de plus en plus nécessaire.

¹ Des études le montrent en effet une augmentation du taux de non-recours aux droits sociaux. Les potentiels bénéficiaires de ces droits sociaux renoncent en effet devant la complexité des démarches et l'éparpillement de l'information [cf. travaux de l'ODENORE (observatoire du non-recours aux droits et service) et du secrétariat général pour la modernisation de l'action publique SGMAP sur le dossier unique pour les minimas sociaux].

La création du CPA représente une opportunité pour devenir un outil de ce guichet unique virtuel, non seulement pour informer sur les droits (droits au chômage, droits retraite, couverture santé de base ou complémentaire, droits à formation, aides au logement, prestations familiales), mais aussi pour accompagner les bénéficiaires dans l'ensemble de leurs démarches liées à leur parcours professionnel et à leur protection sociale. Il serait de la responsabilité des institutions concernées de transmettre les informations.



Le futur déploiement du CPA doit être pensé de manière ambitieuse en ne se réduisant pas à une plateforme avec des comptes, mais également avec des services d'accompagnement. Cette plateforme devra proposer les explications nécessaires, des modes d'emploi, une FAQ ou un chat, des rendez-vous téléphoniques et autres services dédiés à l'usage des droits sociaux.

Cela nécessite notamment de poursuivre les chantiers actuellement en cours en matière de retraite avec l'Union retraite, de relancer le dossier médical personnel dans une logique de partage des données de santé plus ambitieuse, qu'elle ne l'est dans la future loi santé.

Ce compte pourrait concrétiser également la proposition de la CFTC relative à la traçabilité des expositions professionnelles et de suivi de la santé des travailleurs tout au long de leur vie allant au-delà de la simple prise en compte de l'exposition aux facteurs de pénibilités.

En conclusion, le CPA serait un point d'entrée unique vers toutes les informations liées au parcours professionnel et à la protection sociale afin de donner aux individus une vision globale de leur situation pour leur permettre d'être acteurs de leur parcours et de faire des choix éclairés.

2. Le CPA comme vecteur de mobilité et de sécurisation professionnelles : construire une protection sociale en phase avec son temps

Notre modèle social est aujourd'hui à l'épreuve de profondes mutations. Sous l'effet de ces dernières, les parcours professionnels sont de moins en moins linéaires, de plus en plus heurtés et engendrent une insécurité sociale. De façon plus récente, on s'interroge sur le devenir du salariat avec l'émergence de nouvelles formes d'activité qui n'entrent dans aucun modèle juridique préétabli et questionnant ainsi le droit. Là encore cette absence de statut juridique s'accompagne d'une grande précarité en termes de droits sociaux (protection sociale, droit à la formation professionnelle, aides du 1 % logement, etc.)

La CFTC pense qu'il est nécessaire de faire évoluer notre système de protection sociale pour qu'il prenne en compte la réalité des parcours professionnels et personnels d'aujourd'hui et de demain. **Ce système doit être véritablement universel et donc couvrir l'ensemble des citoyens actifs (les travailleurs) tel que cela était voulu par ses fondateurs. Les réponses de notre système doivent être par nature plus personnalisées, attachées à la personne et à sa trajectoire de vie indépendamment de son statut ou de son âge.**

L'universalité de la couverture, c'était déjà le sens du Statut du Travailleur qui concerne toutes les personnes actives et non les seuls salariés. Qu'elle soit étudiante, salariée du secteur privé, fonctionnaire, entrepreneure, bénévole du secteur associatif ou en congé parental, la personne doit pouvoir, sans rupture, bénéficier de droits sociaux et en générer certains. La possibilité de passer de la position de salarié à celle d'indépendant, de clients à prestataires et inversement doit être la plus fluide possible et dans chacune de ces situations, la personne doit être couverte et acquérir des droits sociaux en contrepartie d'obligations.

L'élaboration du compte personnel d'activité nécessite donc de poursuivre la convergence des régimes dans certains domaines (retraites), et d'aller vers une réelle universalité pour d'autres (Assurance maladie).

Notre système de droits sociaux doit par ailleurs inclure toutes les nouvelles formes d'activités et prévoir leur concours au financement de la protection sociale comme pour les formes plus classiques.

En cela, le CPA serait une réponse aux enjeux d'une mobilité plus grande recherchée actuellement par les pouvoirs publics.

En complément de ces travaux, ceux sur la portabilité déjà entamés, nécessiteraient d'être poursuivis pour que celle-ci soit améliorée là où elle n'est encore que parcellaire (prolongation de la durée de couverture en matière de complémentaire santé et ouverture aux situations au-delà du chômage indemnisé, situation des retraités) voir même étendue (la généralisation du compte épargne temps pourrait être envisagée).

Ces travaux doivent nous conduire également à la reconnaissance du temps personnel et collectif, offrir de vraies solutions pour concilier les temps de vie. La CFTC estime que le CPA doit intégrer un temps familial individualisé, mobilisable à tout moment de la vie pour accueillir un jeune enfant, accompagner un adolescent ou un parent malade. Un crédit de temps rémunéré (% du dernier salaire), que le salarié utiliserait sans perte de droits sociaux et qu'il pourrait compléter en temps (utilisation de droits à congés non pris) ou argent (monétisation de droits à congés) via la fongibilité. La liberté de choix pour les personnes souhaitant consacrer du temps à la famille deviendrait ainsi réelle et chacun pourrait interrompre son activité le temps nécessaire sans perdre ses avantages liés à l'ancienneté, ni ses droits à retraite.

Autre sujet cher à la CFTC (car il est complètement imbriqué à celui de l'emploi), **est celui du logement** et des services actuellement proposés aux salariés dans le cadre d'Action logement et de

ses partenaires. Dans ce domaine, de vastes chantiers sont en cours : réforme d'action logement en vue d'améliorer les services aux salariés, construction d'un dispositif de sécurisation des loyers pour remplacer l'actuelle GRL. Si nous voulons aller dans le sens d'une plus grande mobilité résidentielle des travailleurs (une mission a d'ailleurs été confiée à l'IGAS à ce sujet), il paraît indispensable à la CFTC de coordonner ces travaux avec ceux du CPA.

3. Le CPA comme « booster » du parcours professionnel via la fongibilité de certains droits



La fongibilité est déjà à l'œuvre puisque le compte pénibilité a ouvert la voie à une possible conversion de droits en d'autres droits. Concrètement, le temps d'exposition à des travaux pénibles peut être transformé en temps de formation ou en départ anticipé à la retraite. Grâce à la création du CPA, cette logique de conversion pourrait être étendue afin de dynamiser les parcours professionnels des titulaires. Le périmètre des droits concernés par cette fongibilité serait cette fois plus limité et axé dans un premier temps sur la formation professionnelle.

En effet, la formation professionnelle est un élément majeur du parcours professionnel permettant de garantir une employabilité sur le marché du travail et de participer à la construction de parcours professionnels ascendants.

L'idée serait donc que via le CPA, il y ait la possibilité de mobiliser des droits à congés ou RTT ou encore des sommes acquises au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, plans) voire au titre d'une indemnisation en cas de rupture du contrat de travail afin de financer une formation. À l'image de ce qui a été mis en place pour la pénibilité (les droits sont accrus lorsque le bénéficiaire privilégie la formation au départ anticipé), une incitation au choix de la formation en prévoyant un renforcement des droits le cas échéant pourrait être envisagée. Dans la même logique, cette conversion ne pourrait se faire qu'à sens unique (ce que certains appellent la fongibilité partielle ou asymétrique). Des droits à formation ne pourraient ainsi être transformés en droits à congés, ou ne sauraient être monétisés pour abonder les dispositifs d'épargne salariale.

4. Le CPA comme outil de justice sociale et de responsabilisation sociale des entreprises

L'ensemble des conséquences de la création de ce CPA doit cependant être bien mesuré.

Détacher les droits du contrat de travail pour les rattacher aux parcours professionnels et aux parcours de vie des individus contribuerait à l'individualisation de ceux-ci et à une plus grande contributivité. Cette démarche implique une forte responsabilisation des individus dans la prise en charge de leur parcours. Elle est en cela une réponse à ceux qui sont en quête d'une plus grande autonomie et tout à fait à même d'assumer leur parcours professionnel. Mais tous les individus n'ont pas les mêmes capacités à s'impliquer dans leur devenir professionnel et à faire des choix optimaux. Avec la mise en place de ce CPA, il ne saurait être question de remettre en question les dispositifs d'aide et d'accompagnement actuels. Mais ceux-ci doivent évoluer dans le sens d'une

complémentarité avec le nouvel outil que sera le CPA. De même, ce renforcement de l'accès aux droits tout au long du parcours de vie ne saurait suffire à lui seul. Dans une logique de prévention des risques sociaux, il suppose un redéploiement massif des politiques publiques dans les domaines de l'accueil de l'enfant, des transports collectifs, du logement...

Pour pallier au risque de renforcement des segmentations et de la dualisation (insiders/outsiders) déjà fortement présentes sur le marché du travail, le CPA peut être envisagé comme un compte d'investissement, de dotations et de réception de droits inconditionnels pour tout citoyen. Ce qui serait conforme à un principe de droit de tirage social.

Appliqué à la formation par exemple, ce droit de tirage pourrait se concrétiser par la dotation du CPA de chaque personne dès sa sortie du système scolaire. L'abondement serait inversement proportionnel au niveau de qualification acquis par le jeune. Cette proposition que porte la CFTC depuis de nombreuses années contribuerait à faire de la formation professionnelle une garantie sociale offerte à tout actif.

Enfin, avec sa proposition de provision pour sécurisation sociale, la CFTC souhaite la possibilité d'un abondement par l'entreprise de certains des droits entrant dans le périmètre du compte personnel d'activité. Dans le cadre d'une négociation collective renouvelée dans le sens que nous préconisons, il appartiendrait aux acteurs de la branche ou de l'entreprise d'en définir les modalités. Les sommes versées au titre de cette provision pourraient l'être en contrepartie d'un accord compétitivité emploi ou dans le cadre PSE.

Elles viendraient ainsi renforcer les droits à formation des salariés concernés, financer ou venir en complément d'aides financières à leur mobilité résidentielle, prolonger la durée de couverture par une complémentaire santé, ou compléter les droits à indemnisation chômage.

RAPPORT COMBREXELLE : LES POSITIONS DE LA CFTC



La remise du rapport Combrexelle au Premier ministre a été accueillie par la CFTC avec un esprit d'ouverture. En effet, il ouvre de nouvelles portes de négociation dans les entreprises comme dans les branches. Syndicat de construction sociale, la CFTC voit dans le renforcement de la négociation collective de branche et d'entreprise une nouvelle concrétisation du principe de subsidiarité indissociable de son histoire et de ses valeurs. Si la CFTC partage avec ce rapport une vision plus ouverte, plus décentralisée du dialogue social, elle en rejette cependant les excès qui conduisent à une inversion de la hiérarchie des normes. Dit autrement, il n'est pas concevable pour la CFTC que chaque entreprise soit en situation de « faire sa loi ».

Sur l'ensemble des propositions susceptibles d'alimenter le futur projet de loi, elle veillera à ce que l'équilibre entre nouvelles flexibilités et sécurisation renforcée des parcours soit respecté.

1. Créer une dynamique de la négociation collective

La CFTC approuve la série de mesures tendant à promouvoir le rôle et les bienfaits du dialogue social auprès des différents publics tels que décrits dans le rapport Combrexelle (salariés, chefs d'entreprises, acteurs économiques intervenant dans l'entreprise). En effet, toutes ces mesures visent à élaborer une pédagogie de la négociation, à former les acteurs du dialogue social en leur donnant notamment les moyens de lutter contre les représentations faussées du dialogue social.

Un ensemble de propositions est également envisagé afin de promouvoir une nouvelle approche méthodologique du dialogue social à tous les niveaux.

1.1. Sur la généralisation de l'accord de méthode (proposition 7 à 8)

La CFTC considère donc que l'accord de méthode doit rester facultatif, le choix revenant aux partenaires sociaux. En revanche, la branche dans son rôle de prestataire de services doit soumettre un accord de méthode-cadre afin que les entreprises qui le souhaitent disposent d'un guidage qui leur permette d'ouvrir les négociations dans les meilleures conditions.

1.2. Limitation législative dans le temps de la durée des accords d'entreprise et professionnel de branche : accord à durée déterminée (proposition 9)

La CFTC entrevoit le risque que la possibilité de dénoncer l'accord disparaisse avec l'accord à durée indéterminée, ainsi que les avantages individuels acquis. Pas certaine que cette proposition conduise à l'effet attendu en terme de dynamisation du dialogue social, la CFTC propose de garder la possibilité pour l'entreprise de recourir à un accord à durée déterminée ou un accord à durée indéterminée, mais de prévoir des clauses de revoyure obligatoires à date précise afin d'envisager l'éventualité d'une réadaptation de l'accord.

2. Donner de nouveaux champs à la négociation : les accords ACTES (propositions 26, 27, 30, 31, 32)

Selon une logique où il reviendrait à l'accord d'entreprise de définir l'ensemble des règles qui ne relèvent pas de l'ordre public légal ou conventionnel, le rapport propose que soit créée (projet de loi prévu pour le 1^{er} semestre 2016) une nouvelle architecture des normes sociales via les accords ACTES portant sur les principaux champs actuels de la négociation collective que sont les conditions et temps de travail, l'emploi et les salaires.

La CFTC ne rejette pas ce principe d'une nouvelle architecture ainsi que l'élargissement, par la négociation, des possibilités de déroger à la règle qu'elle induit. Elle défendra cependant le principe d'accords majoritaires (50% d'engagement) et veillera à ce que ces possibilités s'inscrivent dans un cadre dont les piliers, eux, ne sauraient être négociables. Parmi ces piliers, la durée légale du travail, le SMIC ou encore les règles d'ordre public en matière de sécurité et de santé au travail qui relèvent des principes constitutionnels.

De ce point de vue, le rapport Combrexelle par ses imprécisions ou silences peut parfois paraître ambigu. Au cœur de cette ambiguïté, l'apparente impossibilité pour la branche de fixer les limites de ce à quoi il ne peut être dérogé. La CFTC défend au contraire une architecture de négociation où chaque branche aurait la possibilité de définir ses règles impératives. Le rapport Combrexelle privilégie lui le « supplétif » induisant ainsi une inversion de la hiérarchie des normes (le supplétif étant peu contraignant). Favorable à des possibilités nouvelles de dérogation dès lors qu'elles sont négociées au niveau supérieur (branches) et encadrées par la définition préalable de règles impératives (plus contraignante que la règle supplétive), les propositions de la CFTC s'apparentent davantage à un renforcement de la hiérarchie actuelle.

Plus généralement et loin d'affaiblir les droits des salariés, la CFTC voit dans le renforcement de la négociation collective de branche et d'entreprise, l'occasion de dynamiser le dialogue social au bénéfice des salariés. Ainsi et quel que soit le niveau de négociation, toute nouvelle dérogation devra trouver sa compensation dont la nature et l'objet varieront selon les spécificités de branches, d'entreprises et selon leur dynamique sociale. Il peut s'agir d'embauches, de consolidation de droits existants (formation, prévoyance...) ou encore de droits nouveaux.

Le premier de ces droits nouveaux pourrait d'ailleurs figurer dans le futur projet de loi : La CFTC préconise ainsi **une provision pour sécurisation sociale**. En contrepartie des nouvelles possibilités de déroger à la norme supérieure par accord et dans la limite des conditions précisées plus haut, il s'agirait pour les entreprises de provisionner le risque que ces mêmes dérogations peuvent occasionner pour l'emploi (quantitativement et qualitativement). Cette provision conduisant à neutraliser financièrement ce risque, et à sécuriser socialement le parcours du salarié.

3. L'accord majoritaire

La loi du 20 août 2008 a établi un seuil de 30 % qui a été estimé comme le plus à même de donner une légitimité à l'accord, tout en évitant les situations de blocage dans la négociation. Pour la CFTC, remonter le taux à 50 % créerait à l'évidence des situations de blocage concernant la conclusion d'accords. À l'heure des grandes réformes et en temps de crise, remonter ce seuil paraît ainsi contraire à l'objectif de dynamisation du dialogue social. **Pour la CFTC, l'accord majoritaire (à 50 %) doit être cantonné aux dossiers les plus sensibles : les PSE, les accords maintien de l'emploi ou les accords modifiant les éléments essentiels des contrats du travail.**

4. Renforcement du dialogue social de la branche

4.1. Mieux cibler les thématiques et champs d'intervention de la branche

Le rapport plaide pour un renforcement de la branche en ciblant les chantiers prioritaires que sont la pénibilité, les grilles de classification, la prévoyance, la formation professionnelle et les minimas. La CFTC souhaiterait que les thèmes de la mutuelle santé, la GPEC, fassent également partie de leur priorité.

4.2. La branche : un rôle de guide et de prestataire de service à construire

C'est au niveau de la branche que des études peuvent être menées et des données récoltées afin de mieux connaître les besoins d'un secteur d'activité. Cela permettrait d'élaborer une cartographie des métiers, de la mobilité intra secteur et d'agir ainsi sur l'attractivité des métiers. La branche représente en ce sens un levier essentiel pour les politiques de l'emploi et de défense de l'intérêt économique général.

Elles pourraient également définir les leviers pour l'emploi au niveau d'un secteur d'activité (formation et GPEC).

De même, elles ont à rôle à jouer après des TPE /PME : elles doivent leur donner les moyens de faire vivre leur dialogue social, en produisant des modèles, des accords de méthodes et/ou tout autre outil permettant le renforcement de la négociation collective.

4.3. La restructuration de la branche : une architecture à redéfinir

Afin que la branche puisse répondre aux enjeux définis plus haut, les travaux commencés sur la restructuration doivent être une priorité. Avec plus de 700 branches référencées, un regroupement de certaines d'entre elles s'avère nécessaire. La CFTC partage les propositions du rapport qui tendent vers un regroupement de celles n'atteignant pas une taille significative. Attention, par « taille significative » il ne faut pas entendre comme seul critère de mesure les effectifs (nombre de salariés et/ou entreprises couverts par la branche). Si ce critère d'effectifs peut parfois être judicieux, d'autres critères plus qualitatifs (dynamique de négociation, nombre d'accords signés...) méritent de lui être combinés afin d'apprécier au plus juste la dynamique de branche.

5. Rapport entre accord collectif et contrat de travail

5.1. Place du collectif par rapport à l'individuel

Le rapport ne donne pas la primauté absolue de l'accord collectif sur le contrat de travail, mais propose que les accords liés à la sauvegarde ou au développement de la compétitivité puissent s'imposer aux clauses du contrat de travail. Ainsi, cela élargirait les règles particulières existantes pour les accords de maintien dans l'emploi (AME) à d'autres accords d'entreprise, tout aussi stratégiques tels que les accords de « mobilité » et de « GPEC ».

Pour la CFTC, cette logique d'élargissement des possibilités de faire primer l'accord sur le contrat peut être envisagée à condition que l'usage de ces accords ne soit pas détourné de leurs objectifs (risque de PSE déguisé). Ces risques de dérives sont évoqués dans le rapport, mais la CFTC regrette qu'aucun garde-fou n'ait été envisagé. **Un système d'homologation administrative** en plus de la nécessité du caractère majoritaire de ces accords pourrait être alors envisagé.

5.2. L'accompagnement des salariés refusant la modification de leur contrat de travail

Les salariés qui refuseraient de se voir appliquer ces accords pourraient être licenciés pour motif économique. Avant tout, la CFTC se réjouit de la disparition du licenciement « sui generis », un temps évoqué, qui revenait à enlever tout motif au licenciement et à imputer en partie la responsabilité de la rupture au salarié. Pour la CFTC, les licenciements découlant d'accords concernant la stratégie et la compétitivité de l'entreprise ont nécessairement un motif économique.

La CFTC a largement anticipé l'évolution en cours qui voit de plus en plus de droits attachés à la personne plutôt qu'au contrat de travail. Ainsi pour la CFTC, la priorité pour le salarié qui perd son emploi est d'en trouver un nouveau. La CFTC préconise donc la mise en place d'une formation renforcée pour ces salariés. Le principe d'une indemnité minorée prévu par le rapport Combrexelle pourrait alors être justifié, si il est accompagné de ce droit nouveau droit à la formation.

6. Autres points de vigilance : Assimilation de l'accord de groupe à l'accord d'entreprise (proposition 36 et 37)

Concernant la proposition d'assimilation législative et automatique de l'accord de groupe aux accords d'entreprise, la CFTC appréhende les effets négatifs de cette mesure. En effet, dans un groupe à dimension internationale, la dimension sociale est souvent inexistante.

De manière générale, le niveau de la négociation doit être celui où se trouve le pouvoir décisionnaire, ce qui reste variable en fonction de la thématique abordée. Concernant les conditions de travail, cette thématique a pour la CFTC, plus de légitimité à être négociée au niveau de l'entreprise voir de l'établissement. En revanche, concernant les thématiques de GPEC ou d'épargne salariale, la CFTC les situe davantage au niveau du groupe qui détient une vision plus large des contraintes et des opportunités.

Il s'agirait pour la CFTC de commencer par une meilleure répartition des thèmes de négociation entre les 3 niveaux (groupe, entreprise, établissement) plutôt qu'ouvrir la porte au « tout accord de groupe » par l'assimilation à l'accord d'entreprise.

RETRAITES COMPLEMENTAIRES : LA CFTC POUR UN ACCORD

JUSTE, EQUITABLE ET DURABLE

La prochaine séance de négociation relative aux retraites complémentaires se déroulera dans quelques jours, deux mois après la dernière rencontre entre partenaires sociaux. La CFTC souhaite parvenir à un accord juste, équitable et durable.

1. Rappel des principes de la CFTC



C'est avec la volonté de sauvegarder la retraite complémentaire par répartition que la CFTC est entrée dans ces négociations. En ce sens, et comme en attestait déjà la conclusion du rapport final de la Cour des comptes sur les retraites complémentaires, la CFTC entend bien prendre toutes ses responsabilités : « Les partenaires sociaux ont su assumer pleinement depuis leur création leurs responsabilités et, mieux que les pouvoirs publics pour le régime général, définir à chaque période de crise une démarche volontaire, méthodique, rigoureuse et attentive à la juste répartition des efforts entre tous les acteurs. C'est en se fondant sur ces mêmes principes de responsabilité, de justice et de solidarité qu'ils sauront à n'en pas douter relever les lourds défis auxquels ils sont aujourd'hui confrontés ».

La CFTC reste très attachée à certains principes et l'a fait valoir tout au long de la négociation.

En premier lieu, la CFTC entend faire respecter un **principe d'équité** dans l'effort, dans le cadre d'un ANI visant à pérenniser l'AGIRC et l'ARRCO. Chaque composante du système doit donc participer ; ainsi **l'accord devra mettre à contribution les actifs, les entreprises et les retraités** en tenant compte de l'évolution contrastée des ressources de chaque catégorie.

À l'instar de ce principe d'équité, la CFTC est attachée **au principe de solidarité** qu'elle soit intergénérationnelle, ou qu'elle soit dirigée vers **les plus petites pensions et l'équilibre entre femmes et hommes**. Enfin, la **dimension sociale de la retraite complémentaire** ne peut être oubliée, car c'est aussi la finalité du système **de servir des pensions de bon niveau**. Cette dimension sociale ne doit donc pas être sacrifiée.

2. Deux points de blocage

Bien qu'elle ait obtenu de la part du patronat qu'il retire de son projet initial la remise en cause de la réversion (diminution du taux, report de l'âge des bénéficiaires), deux points bloquent encore la négociation : le taux des abattements et la question épineuse des cotisations.

Concernant les cotisations et dans le respect du principe d'efforts partagés, la CFTC considère qu'elles sont la condition sine qua non à la signature d'un accord. Cette augmentation même faible des cotisations aurait le mérite de faire participer les employeurs et les salariés à l'effort nécessaire à la sauvegarde des régimes de retraite complémentaire. Elle regrette que le dernier projet présenté n'intègre toujours pas cette logique. Pour la CFTC, aucun accord ne sera signé sans ce geste du

patronat montrant que chacun, y compris les entreprises, croit à son système de retraite complémentaire par répartition en participant à l'effort.

Concernant les abattements, la CFTC, jugeait irresponsable l'avant-dernier projet du MEDEF (datant d'avril), et avait refusé tout accord sur la base de l'abattement de 40 % proposé pour les salariés partant à 62 ans. Finalement, le patronat a décidé de réduire leur niveau en passant de 40 à 30 % à 62 ans, de 30 à 20 % à 63 ans et de 18 à 10 % à 64 ans. Pour les salariés qui prendraient leur retraite à 60 ou 61 ans au titre du dispositif carrière longue, le texte patronal propose le même mécanisme d'abattement temporaire et dégressif. Pour donner un exemple, sur une retraite de 1700 euros (base et complémentaire), un retraité perdrait, dans l'hypothèse d'un abattement de 30 %, 180 euros par mois pendant un an... Pour la CFTC, cela reste toujours inacceptable.

3. Les positions de la CFTC sur les autres points de la négociation

La CFTC s'interroge également sur la mise en place, entre les partenaires sociaux et l'URSSAF, d'un contrôle de l'assiette de cotisations permettant la récupération des cotisations impayées du fait du travail dissimulé. Ce contrôle devra se faire dans le respect des prérogatives des partenaires sociaux, en application de la loi de financement pour la sécurité sociale de 2007. Il faudrait donc mettre en place les décrets issus de l'article L.243-7 du CSS, en concertation accrue entre les acteurs concernés.

En outre, la CFTC est d'accord sur le principe du versement des contributions à 100 % de l'État et de l'UNEDIC. Elle s'oppose en revanche, à l'attribution à partir de 2015, de droits chômage UNEDIC à proportion des financements reçus, faisant du chômeur la variable d'ajustement du système au détriment de son niveau de pension. Sur ce point, le MEDEF qui était favorable à la deuxième option, a finalement accepté de suivre l'article 7 de l'accord du 13 mars 2013, comme la CFTC le lui recommandait depuis le début de ces négociations.

De plus, la CFTC est restée très ferme dans l'ensemble des négociations sur le maintien, au minimum, de la réversion à son niveau actuel : 60 ans et 60 % de réversion en AGIRC et 55 ans et 60 % en ARRCO sans condition de ressources. Sur ce plan, elle a également obtenu gain de cause puisque le MEDEF a décidé de laisser la réversion en l'état.

Enfin, même si la mesure peut être perçue comme douloureuse en termes de pouvoir d'achat, la CFTC est favorable à la prolongation de la moindre indexation des pensions de moins 1 point qui reste envisageable sur une période de deux ans avec maintien de la clause plancher. En effet, ce choix avait déjà été retenu en 2013, et s'inscrit dans la prolongation de l'accord précédent.

Ainsi et avec les mesures décrites ci-dessus, la CFTC considère qu'elle peut parvenir à un accord juste dans tous les sens du terme. Non seulement parce que chacun participe à l'effort : les salariés et entreprises par le biais des cotisations, les retraités par le biais de la moindre revalorisation; mais aussi parce qu'il est juste socialement : la récupération des sommes liées au travail dissimulé montre qu'il faut lutter contre la fraude dans nos régimes et la préservation des points des chômeurs est capitale dans une société où le chômage fait déjà office de condamnation dans l'esprit de nos concitoyens. D'autres mesures de justice sont également au programme de la CFTC comme la réversion, mais aussi l'extension de l'AGFF à la tranche C de l'AGIRC qui permettra d'éviter l'ambiguïté de liquider sa retraite en tranche B et C en différée l'une de l'autre... Quoi qu'il en soit, il en va de l'avenir de plus de 30 millions de personnes, il faudra donc se battre pour les retraites complémentaires.

LA CFTC A LA COP 21 : LA CONFERENCE DE LA DERNIERE CHANCE

1. Le contexte

Les derniers travaux du Groupe d'experts intergouvernementaux sur l'évolution du climat (GIEC), publiés en 2013 et 2014, confirment d'une part que le climat se transforme à un rythme jamais constaté dans l'histoire, et d'autre part que l'homme en est le principal responsable. Il pourrait en résulter, si l'activité humaine se poursuit sur une même trajectoire, une augmentation des températures entraînant une montée du niveau des océans, une augmentation du nombre de catastrophes naturelles, de sécheresses, de phénomènes climatiques extrêmes, d'appauvrissement de la diversité biologique, de menaces sur la production alimentaire, d'épidémies, sans compter que, à ces catastrophes, viendraient s'ajouter des conflits et des mouvements de population.

Les mêmes experts estiment qu'il est encore possible de limiter à deux degrés centigrades la hausse des températures ; les conséquences du réchauffement climatique seraient, alors, circonscrites. Pour y parvenir, ils préconisent de diminuer les émissions de GES (gaz à effet de serre) de 40 à 70 % entre 2010 et 2050, notamment en réduisant le recours aux énergies fossiles, en se tournant vers les énergies renouvelables, en améliorant l'efficacité énergétique, en limitant la déforestation... **Il y a donc urgence à agir avant qu'il ne soit trop tard, et à agir efficacement !**



Tel est le principal enjeu de la COP 21 qui réunira les délégations de 197 pays, dont une bonne centaine de chefs d'État et de gouvernement, ainsi que les représentants d'organisations internationales, d'entreprises, de syndicats (dont la CFTC qui, par ailleurs, siège au Conseil national de la Transition écologique (CNTE) et au Comité pour l'Économie verte), d'associations, de collectivités territoriales et des scientifiques. Auparavant, tous les pays auront remis à l'ONU leurs propositions de contribution volontaire à la réduction d'émission de GES. La conférence de Paris aura alors pour objectif de s'assurer que l'ensemble des contributions des pays suffira à limiter la hausse des températures à deux degrés. Elle réfléchira également à la manière de réduire les aides accordées aux énergies fossiles, de reporter les coûts liés aux conséquences du réchauffement climatique sur les responsables des émissions de GES, et aux différentes manières de recueillir les cent milliards de dollars que certains pays se sont engagés, en 2009 lors de la COP de Copenhague, à mobiliser d'ici à 2020 pour permettre aux pays en voie de développement de s'adapter aux

changements climatiques et de réduire leurs émissions.

Certains observateurs présentent la COP 21 comme la conférence de la dernière chance : si aucun accord global applicable à la planète entière, juridiquement contraignant, différencié pour tenir compte de la spécificité de chaque pays et qui puisse être respecté n'est trouvé, il sera impossible, selon eux, de limiter le réchauffement à deux degrés. Malgré les efforts de la communauté internationale sur les 20 dernières années, force est de constater que la situation ne cesse de se dégrader. Plusieurs raisons permettent d'expliquer que les accords auxquels sont parvenus les COP successives n'ont été

que peu mis en œuvre faute de mécanismes adéquats de contrôle, de révision périodique et de sanctions en cas de manquement.

S'inscrivant dans une dynamique européenne, la France s'est fixée pour objectif de réduire de 40 % les émissions de gaz à effet de serre en 2030 par rapport à 1990, de réaliser 30 % d'économie d'énergies fossiles en 2030 par rapport à 2012, de porter la part des énergies renouvelables à 32 % de la consommation finale d'énergie en 2030 et à 40 % de la production d'électricité, de réduire la consommation énergétique finale de 50 % en 2050 par rapport à 2012, de diminuer de 50 % la quantité de déchets mis en décharge à l'horizon 2025, à diversifier la production d'électricité et à baisser la part du nucléaire à 50 %.

2. Les propositions de la CFTC

Les mesures prises pour lutter contre le changement climatique ayant des répercussions sur l'emploi et les conditions de travail, la CFTC, l'ensemble de ses structures et tous ses militants auront donc un rôle à jouer dans les entreprises en faveur de l'accompagnement des salariés qui verront leur métier évoluer, voire carrément disparaître, pour favoriser les adaptations, notamment via la formation professionnelle. Elles devront également être capables de peser sur les orientations stratégiques des entreprises pour anticiper ces changements.

Lors de la dernière conférence environnementale (fin 2014), la CFTC a plaidé pour la prise en compte, au travers du dialogue social dans les entreprises et fédérations professionnelles, des enjeux du changement climatique et de la préservation des ressources naturelles et l'extension aux enjeux environnementaux et climatiques du périmètre des instances représentatives du personnel, reprenant ainsi une revendication déjà inscrite dans le rapport programme adopté par le congrès confédéral de Dijon en 1999. Concrètement, cela peut aller d'une transformation profonde des modes de production et de consommation à la mise en place d'une politique de tri des déchets, en passant par la promotion de l'isolation thermique des locaux...

La lutte contre le changement climatique peut être riche en emplois, notamment dans les énergies renouvelables, le traitement des sols et des eaux, ainsi que l'agriculture biologique et le BTP. Néanmoins, un consensus semble se dégager pour reconnaître que l'économie verte permettra de créer de l'ordre de six cent mille emplois à l'horizon 2030 : insuffisant au regard des plus de trois millions de demandeurs d'emploi. Les experts affirment, également, que la transition écologique ne devrait pas faire émerger de nombreux nouveaux métiers, mais plus probablement de permettre l'évolution des métiers existants et des métiers traditionnels. Leurs analyses confirment, enfin, que le marché de l'emploi de l'économie verte comprend une majorité de CDD, de forts taux de rotations, des emplois peu qualifiés et à faible valeur ajoutée.

La CFTC considère que le passage à une économie moins avide en carbone doit offrir l'occasion de réfléchir non seulement aux perspectives d'emplois, mais aussi sur la place du travail dans notre société, à l'évolution des rapports sociaux et à une nouvelle approche de la croissance. L'économie circulaire constitue une piste à creuser, notamment parce qu'elle est source de créations d'emplois. En revanche, si le verdissement de l'économie doit conduire comme dans certains secteurs, notamment en Allemagne, à une régression sociale, nous aurons raté le coche. Outre-Rhin, en effet, le secteur de la construction d'éoliennes est dépourvu de convention collective et de représentation syndicale. La transition écologique doit nous permettre de passer à une économie au service de l'Homme.

Pour la CFTC, la dimension environnementale, au même titre que la dimension sociale, fait partie intégrante de la responsabilité sociale des entreprises (RSE). La CFTC défend une conception de la

RSE qui va au-delà de la seule philanthropie ou de l'affichage. Les entreprises ont le devoir de respecter non seulement l'Homme et l'environnement dans leur sphère d'activité, mais aussi les législations financières et fiscales. Les considérations économiques ne sauraient aller à l'encontre du respect de la dignité de la personne humaine. Les mesures prises dans le cadre de la RSE ne sont pas contraires à la compétitivité des entreprises. Pour la CFTC, la première question à se poser ne concerne pas la compatibilité d'une mesure favorable à la RSE avec la compétitivité des entreprises, mais ce qui, dans l'activité économique, est contraire aux droits humains fondamentaux, aux normes sociales internationales ou à la lutte contre les effets du changement climatique.

Par ailleurs, un Français sur cinq était en situation de précarité énergétique, souvent associée à une précarité de l'emploi. Si des initiatives de grande ampleur sont nécessaires, comme les conférences de l'ONU sur le climat, les conférences environnementales, la loi sur la transition énergétique, il faut savoir que, partout déjà, des initiatives individuelles ou collectives émergent au travers des collectivités territoriales ; structures professionnelles, associations, syndicats, entreprises privées ou des services publics, mais aussi des citoyens... Les structures locales de la CFTC et leurs militants doivent être porteuses d'initiatives en la matière, participer à des partenariats, être à l'écoute de ce qui se fait, mettre en relation et faire dialoguer des acteurs cloisonnés.

La CFTC considère que le concept de développement durable a été dévoyé sous la pression des instances économiques mondiales. FMI, OMC et Commission européenne ont en effet contribué à réduire ce concept à celui de « croissance industrielle » ; d'où les difficultés des politiques qui ont tenté en vain de rendre compatibles deux aspirations contradictoires : poursuivre le développement, autrement dit la croissance de l'économie planétaire dans son acception ultralibérale, tout en maintenant sa durabilité, donc le respect et la protection de l'environnement. Une analyse que la CFTC porte à l'échelon international, que ce soit au sein de la CES, de la CSI ou de l'OIT.

Pour la CFTC, plusieurs orientations doivent guider la mise en œuvre d'une politique écologique :

- *la priorité à donner à l'Homme,*
- *le poids de l'humanité qui doit nous amener à revoir nos comportements en matière d'alimentation, d'accès à l'eau et à l'énergie, d'urbanisme, de logement, de mobilité...*
- *la dimension sociale,*
- *le maintien d'un écosystème viable.*

La CFTC estime qu'il n'y a pas de fatalité économique, sociale ou environnementale ; elle invite à sortir du faux dilemme « croissance immédiate ou développement durable ». Respect et protection de l'environnement et développement économique sont indissociables et indispensables au maintien d'une société humaine viable. Une des manières de concilier ces deux exigences réside dans l'évolution de notre système industriel vers l'écologie industrielle qui, selon la définition généralement admise, « s'inspire, du fonctionnement des écosystèmes naturels pour recréer, à l'échelle du système industriel, une organisation caractérisée par une gestion optimale des ressources et un fort taux de recyclage de la matière et de l'énergie ».

La France étant confrontée à l'urgence de la situation et à l'obligation de réussir la transition écologique, ne conviendrait-il pas de recourir à une **certaine forme de « planification » écologique ? Cette instance n'aurait pas pour objectif de remplacer le marché, mais de l'encadrer là où il se révèle inefficace.** Il s'agirait de prendre les décisions permettant de retrouver les marges de manœuvre pour réorienter l'activité économique. À l'échelon européen, la Confédération Européenne des syndicats propose depuis de nombreuses années de lancer un *New deal* européen écologique et social auquel la CFTC souscrit pleinement.

Ne faut-il pas, également, poser la question du rétablissement de l'État dans son rôle de garant du bien commun, dans ses missions d'allocation, de redistribution et de stabilisation. Dans un livre paru en 2014, Éloi Laurent, économiste à l'OFCE, avance des pistes pour défendre l'État providence qui a fait ses preuves en matière sociale, et pour le réinventer, « car l'assurance sociale qu'il nous offre constitue un atout majeur pour affronter les crises écologiques du siècle qui s'ouvre ». Il propose, ainsi, de le prendre comme modèle pour « bâtir les institutions [nationales et territoriales] de la transition sociale écologique ». **Pour la CFTC, ce sont sur ces bases que pourrait reposer la construction du nouveau contrat social qu'elle revendique.**

En résumé, la CFTC estime que la lutte contre le changement climatique ne saurait se réduire à des mesures politiques, économiques ou techniques ; elles sont nécessaires, mais elles ne peuvent à elles seules suffire à endiguer le phénomène. La sauvegarde de la planète et de toutes les créatures qui l'habitent, notamment des plus fragiles, passe aussi par un changement de comportement de tous et de chacun.

CONTACT PRESSE

Laëtitia Barthelemy – Chargée des relations presse

01 73 30 43 54 / 06 33 26 08 71

presse@cftc.fr – lbarthelemy@cftc.fr

Retrouvez-nous :

Sur notre site Internet, de nombreuses informations y figurent : www.cftc.fr

Sur notre page Facebook <http://www.facebook.com/syndicatCFTC>

Et sur notre compte Twitter : @SyndicatCFTC