

DANS UN MONDE EN BOULEVERSEMENT
**CONSTRUISONS UN NOUVEAU
CONTRAT SOCIAL**



52^E CONGRÈS CONFÉDÉRAL
VICHY 17-20 NOVEMBRE 2015

MOTION D'ORIENTATION



AVANT-PROPOS

La présente motion d'orientation, intitulée « Dans un monde en bouleversement, construisons un nouveau contrat social », constitue un prolongement du rapport-programme adopté par la CFTC réunie en Congrès confédéral à Poitiers en novembre 2011. Le positionnement formulé alors demeure valable : toutes nos analyses et nos propositions conservent leur pertinence. Mais, depuis, des évolutions sont intervenues, des bouleversements sont en cours et de nouveaux défis, déjà prévisibles, seront à relever dans un avenir plus ou moins proche. L'ambition de ce nouveau texte n'est donc pas de remettre en cause le travail alors réalisé, mais de le poursuivre en l'actualisant. Il aurait été plus confortable de faire comme si ces bouleversements n'existaient pas, mais des événements récents nous obligent à la clairvoyance et au courage. De la prise en compte de ces nouveaux défis et des réponses que nous leur apporterons dépend l'avenir du syndicalisme CFTC, d'où l'importance d'être proactifs !

Le document que vous tenez entre les mains, adopté par les délégués au 52e Congrès à 91% des suffrages exprimés, est la synthèse d'une étude votée par le Conseil confédéral de juin 2015. Depuis, ce document a été publié sous la forme d'une étude Ires, qui, reprend également les contributions de chercheurs de différentes disciplines et d'autres textes émanant de nos propres publications.

Il nous appartient désormais de faire en sorte que le nouveau contrat social que nous appelons de nos vœux devienne réalité pour le bien des travailleurs et de leurs familles.

Philippe Louis

Président de la CFTC

DANS UN MONDE EN BOULEVERSEMENT, CONSTRUISONS UN NOUVEAU CONTRAT SOCIAL

INTRODUCTION

Pour la première fois de son histoire, l'humanité est confrontée à un triple défi : la généralisation du numérique, l'émergence de la robotique et le changement climatique. Si elle ne parvient pas à garder la maîtrise des deux premiers et à en anticiper les conséquences, elle pourrait être rapidement dépassée par la technologie et donner à quelques-uns le pouvoir de régenter la vie personnelle et professionnelle de tous et de chacun ; si elle est incapable de contenir le réchauffement climatique dans les limites de deux degrés, elle risque de voir ses conditions de vie se dégrader rapidement. Elle aura en outre à relever un 4^e défi, celui de la démographie. La population mondiale s'élève aujourd'hui à un peu plus de 7 milliards. Elle devrait approcher les 10 milliards en 2050.

De la médecine aux loisirs, en passant par l'agriculture, l'industrie, la logistique, les armées, l'éducation, tous les secteurs sont impactés par la révolution robotique ou « robolution ». Alors que le marché mondial de la robotique parvenait péniblement à dépasser les 7 milliards de dollars en 2000, il atteint, aujourd'hui, 27 milliards et devrait culminer à près de 67 milliards en 2025. Notre vie professionnelle comme notre vie quotidienne en seront bouleversées. Le numérique favorise l'émergence de nouveaux services et de nouveaux comportements. Lorsqu'on évoque la troisième révolution industrielle en cours, c'est l'ensemble de l'économie qui s'en trouve impacté : la production (notamment via les Fab Labs, ces lieux ouverts au public où toutes sortes d'outils sont mis à disposition de chacun pour la conception et la réalisation d'objets), la consommation (par exemple à travers le covoiturage) et la finance (le financement participatif et les monnaies complémentaires). On constate que ce type de pratique imprègne de plus en plus nos sociétés (une étude du cabinet d'audit et de conseil PWC révèle qu'en 2014, 48 % de nos concitoyens pratiquaient régulièrement une consommation collaborative) du fait, notamment, qu'il peut constituer une réponse à la crise économique.

Dans le même temps, nous sommes confrontés au changement climatique. Les derniers travaux du Groupe d'experts intergouvernementaux sur l'évolution du climat (GIEC), publiés en 2013 et 2014, confirment que le climat se transforme à un rythme jamais constaté dans l'histoire, notamment du fait d'une importante

concentration de gaz à effet de serre (GES) dans l'atmosphère, liée à l'usage d'énergies fossiles. 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, des inondations, des sécheresses, des famines, un appauvrissement de la biodiversité. Chacun peut d'ores et déjà en percevoir les conséquences sur son quotidien. Les mêmes experts estiment qu'il est encore possible de limiter à deux degrés la hausse des températures ; les conséquences du réchauffement climatique seraient, alors, circonscrites. Pour y parvenir, ils préconisent de réduire les émissions de GES de 40 à 70 % entre 2010 et 2050, ce qui nécessite de moins recourir aux énergies fossiles et de se tourner vers les énergies renouvelables, d'améliorer l'efficacité énergétique, de limiter la déforestation, ce qui suppose d'investir des centaines de milliards de dollars.

Face à ces bouleversements, trois attitudes se présentent au syndicalisme : les nier, donc les subir, chercher en vain à les contrarier, ou les anticiper et agir. Fidèle à sa tradition et à ses valeurs, la CFTC a décidé d'opter pour l'anticipation et l'action, afin d'accompagner les salariés tout au long de leur parcours de vie. Elle devra également interpellier les pouvoirs publics sur la nécessité de tout mettre en œuvre pour réguler et accompagner les évolutions liées au numérique et à la robotique dans le souci d'éviter les dérives, les injustices et les exclusions. Les progrès techniques peuvent apporter le meilleur (aider les personnes âgées) et le pire (développer l'« e-criminalité »). L'homme doit donc en conserver la maîtrise, cela implique que l'ensemble des pouvoirs publics (État, régions, départements, services et entreprises publics) soit au service de l'intérêt général dans le souci du bien commun, afin d'assurer la paix et la justice sociales, la prospérité de l'économie française au sein de l'Union européenne et dans le monde.

À la CFTC, nous n'avons pas la prétention de sauver la planète et l'homme contre lui-même, en tentant de lui imposer par le haut des solutions toutes faites, ce n'est pas notre vision des corps intermédiaires et de l'État. À la fois sentinelle et lanceur d'alerte, la CFTC est médiatrice entre le monde du travail, dont elle porte les revendications, et les détenteurs des pouvoirs politique et économique. À travers cette motion, nous voulons aussi montrer qu'il n'y a pas de fatalité économique, sociale et environnementale. Des politiques écologiques et sociales alternatives, à déterminer ensemble au niveau régional, national, européen et mondial sont possibles et nécessaires pour la sauvegarde de la planète et l'amélioration de la vie personnelle, collective, sociale, à condition que nous acceptions de voir la réalité en face et de modifier nos comportements. Le coût humain – et non seulement financier – de l'inaction pourrait être considérable. L'objectif de ce document est, enfin, de poser des questions, d'ouvrir des débats et d'avancer des pistes de solutions.

C'est en ce sens que la CFTC propose à l'ensemble des corps intermédiaires et aux pouvoirs publics de construire un nouveau contrat social, pour que les bouleversements en cours et à venir ne s'imposent pas, comme ce fut trop souvent le cas par le passé, dans « le sang et les larmes ».

1. QUELS EMPLOIS POUR DEMAIN ET DANS QUEL MONDE ?

Tous les rapports, tous les sondages et tous les témoignages en attestent : l'emploi figure parmi les préoccupations premières de nos concitoyens, notamment chez les jeunes et les seniors. Or, de nombreuses études démontrent que la transition écologique et le numérique

pourraient détruire un nombre non négligeable d'emplois. De nouveaux emplois devraient cependant émerger ; leur nombre sera-t-il suffisant pour compenser la disparition des anciens ? Si la lutte contre le changement climatique peut être riche en emplois, il ne semble pas en être de même pour le numérique.

Selon une étude du Commissariat général au développement durable rendue publique en avril 2015, la valeur ajoutée de ce qu'il est désormais convenu d'appeler l'économie verte s'élevait à 31,5 milliards en 2013, soit une augmentation de 1,8 % en un an, contre 1 % pour le reste de l'économie. Entre 2004 et 2013, la valeur ajoutée par l'économie verte a progressé de plus de 50 %, contre à peine plus de 20 % pour l'ensemble de l'économie. En termes d'emplois, l'économie verte est tout aussi prometteuse : 442 400 personnes en équivalent temps plein (ETP) exerçaient une activité liée à l'environnement en 2013, en progression de 30 % depuis 2004, alors que, sur la même période, on constate une stagnation de l'emploi pour l'ensemble de l'économie. Les secteurs les plus porteurs sont les énergies renouvelables (quoiqu'en légère diminution ces deux dernières années), le traitement des sols et des eaux, ainsi que l'agriculture biologique et le BTP (bâtiment et travaux publics). Quant aux années à venir, un consensus semble se dégager pour reconnaître que l'économie verte permettra de créer de l'ordre de 600 000 emplois à l'horizon 2030 (un peu plus de 200 000 en 2020), soit entre 35 000 et 40 000 par an : 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 permettre l'évolution des métiers existants et des métiers traditionnels.

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 à la place du travail dans notre société, à l'évolution des rapports sociaux et à une nouvelle approche de la croissance. L'économie circulaire, qui repose sur quatre piliers (une conception durable ; une autre manière de consommer, davantage tournée vers l'achat d'un service et d'une fonction que vers l'achat d'un produit ; la réparation et le recyclage), constitue une piste à creuser, notamment parce qu'elle est source de création d'emplois. Pour la CFTC, la dimension environnementale, au même titre que la dimension sociale, fait partie intégrante de la responsabilité sociale des entreprises (RSE). La première question à se poser ne concerne pas la compatibilité d'une mesure favorable à la RSE avec la compétitivité des entreprises, mais elle est d'identifier 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.

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 (47 % aux États-Unis, 50 % en Belgique, 56 % en Italie et en Pologne) ; d'autres, enfin, prédisent que 735 000 à 850 000 postes seront à pourvoir chaque année jusqu'en 2022. Mais ouvriers, employés et hôtesse de caisses de grandes surfaces sont en danger ; 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.

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, afin de canaliser démocratiquement la transition des technosciences. Si les prévisions les plus pessimistes se réalisent, l'élaboration d'un nouveau contrat social impliquera de résoudre les questions de la rémunération, du pouvoir d'achat et de la redistribution.

La CFTC avance plusieurs pistes de réflexion :

- un plafonnement des avantages financiers dont bénéficient les plus hauts dirigeants ;
- une cohérence des augmentations de salaires et autres rétributions (participation, intéressement) avec les marges de manœuvre que permet la santé économique de l'entreprise.
- une rémunération liée à l'utilité sociale du travail réalisé. Pour la CFTC, l'utilité sociale d'une puéricultrice ou d'un enseignant, par exemple, est supérieure à celle d'un trader pourtant largement mieux rémunéré. Les critères d'utilité sociale doivent être suffisamment nombreux et « couvrants » pour permettre de ne pas stigmatiser telle ou telle profession. La définition et la pondération de ces critères devront être réévaluées périodiquement en fonction du contexte et des perspectives nationales et européennes à court, moyen et long termes.
- un revenu contributif que percevrait tout actif pour l'emploi (ou les emplois) occupé(s) mais aussi pour les divers temps contribuant à entretenir, développer et valoriser ses capacités et savoirs.
- l'adaptation des mécanismes de collecte de l'impôt, des taxes et des contributions de toutes sortes pour tenir compte des évolutions sociétales en cours ;
- l'intégration de la contribution carbone qui, à condition qu'elle réponde à des critères d'acceptabilité sociale, serait entièrement allouée au financement de la transition écologique.

Les activités de services à la personne comprises au sens le plus large du terme, allant du jardinage à la maintenance en passant par les cours de cuisine, se multiplient mais ne reposent sur aucune règle (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 réciproque du service ainsi que la régularité du contrat et du paiement. Le numérique peut également apporter les garanties sociales et assurantielles pour le travailleur comme pour le bénéficiaire du service. L'ensemble de ces apports constitue ce qu'il convient désormais d'appeler « l'industrie du quaternaire ».

Les nouvelles normes sociales de l'économie numérique traversent les frontières. La CFTC doit donc plus que jamais contribuer à un monde plus juste à travers ses engagements européens et internationaux. A cette fin, elle proposera à l'échelle européenne voire au-delà son Statut du travailleur.

2. TOUT TRAVAIL DOIT CRÉER DU DROIT SOCIAL

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 décrits précédemment. Pérenniser notre protection sociale, c'est accepter de la réformer, c'est préserver ses principes tout en questionnant ses mécanismes. Côté « principes », la CFTC doit réaffirmer l'ambition qui était la sienne lorsqu'après-guerre, elle a participé aux travaux du CNR (Conseil national de la Résistance), à savoir un système de protection le plus complet possible contre la réalisation des risques liés aux parcours professionnels et personnels d'aujourd'hui. Un système véritablement universel qui couvre l'ensemble des citoyens actifs, tel qu'il a été voulu par ses fondateurs. Côté « mécanismes », les réponses pourraient être de plus en plus personnalisées ou attachées à la personne et à sa trajectoire de vie, plutôt qu'à son statut ou à son âge. Le numérique garantit la faisabilité technique d'une telle évolution, ainsi que la traçabilité et l'effectivité des droits individuels garantis collectivement. Ainsi, l'attachement des droits à la personne est en pleine cohérence avec les valeurs de dignité de la personne humaine.

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.

Auraient par exemple vocation à rejoindre ce compte :

- la complémentaire santé et la garantie invalidité-décès, dont la portabilité est déjà acquise, mais qui reste à parfaire ;
- une garantie universelle des loyers envisagée comme un dispositif de sécurisation financière pour l'accès et le maintien au logement à tout moment du parcours professionnel ;
- un droit à congé parental individualisé et fractionnable jusqu'à la majorité de l'enfant, rémunéré non plus au forfait, mais en pourcentage de l'ancien salaire.

Dans une logique de mise en œuvre progressive, ce compte pourrait voir converger d'autres droits sociaux tels que la dépendance, la retraite et la maladie lorsque les différents régimes auront fini d'achever leur convergence.

Ce renforcement de l'accès aux droits sociaux tout au long du parcours de vie ne saurait suffire à lui seul. Il suppose, dans une logique de prévention des risques sociaux, un redéploiement massif des politiques publiques (garde d'enfants,

soins, aide à la personne, logement, transports collectifs, aides et droits des travailleurs handicapés...).

Cette ambition implique enfin une responsabilisation accrue des entreprises appelées à devenir un acteur essentiel dans le déploiement du futur modèle par le biais de plans retraite, formation, prévention, etc. Des plans en partie financés par divers abondements relatifs à l'anticipation et la couverture de risques sociaux découlant des incertitudes économiques de l'entreprise (voir partie suivante).

3. QUI DIT CONTRAT SOCIAL, DIT DIALOGUE SOCIAL

La CFTC réaffirme son attachement à la négociation de branche. Cette dernière a une grande importance pour les salariés à qui la branche offre une protection minimale. C'est vrai notamment pour les entreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où elles représentent 30% de la totalité des entreprises (employant au moins 1 salarié) et emploient 50% de la totalité des salariés. C'est vrai également pour les entreprises elles-mêmes qui bénéficient ainsi d'une protection contre le «dumping social».

Le cadre légal et conventionnel doit donc continuer à exister. Il est un repère pour l'entreprise et une garantie pour le respect des droits fondamentaux des salariés, la CFTC considère que la dérogation à la norme supérieure, par la négociation, doit être possible lorsqu'elle est encadrée et correspond à des besoins partagés entre les salariés et leur direction, besoins périodiquement vérifiés. Par cette approche, c'est le principe de subsidiarité consubstantiel à l'histoire et aux valeurs de la CFTC qui est à l'œuvre ! Un principe qui stipule que les acteurs les mieux à même de diagnostiquer, puis de résoudre un problème, sont les acteurs de proximité, parce que les plus directement concernés par le problème. Un principe qui suppose encore que les négociateurs patronaux et syndicaux soient formés. Les mécanismes par lesquels la dérogation s'opère sont donc au cœur du nouveau contrat social à construire, un contrat à même de concilier efficacité économique et progrès social.

En premier lieu, la CFTC considère qu'il faut inscrire le dialogue social dans la Constitution. Ainsi consolidé, le dialogue social reposerait sur une vision plus ouverte, plus décentralisée. Les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel fixeraient, par les accords qu'ils négocient sur les champs relevant de leurs compétences, le cadre s'imposant à tous, tout en prévoyant au sein même de ce cadre les marges de négociation, donc de manœuvre, au dialogue social de branche. Chaque branche aurait ainsi la possibilité de définir ses besoins et impératifs par un agenda social conclu par accord avec une majorité d'engagement à 30 %.

Un agenda qui fixerait, avec une plus grande autonomie, les thématiques à négocier et les périodicités. Ce n'est que dans les cas où un agenda social ne serait pas fixé par accord que les obligations légales de négociations prendraient le relais et s'imposeraient aux branches.

De même, au vu des incertitudes économiques croissantes, la CFTC propose une architecture de négociation où chaque branche aurait la possibilité de définir ses normes impératives donnant ainsi aux entreprises des possibilités nouvelles de déroger par la négociation (accord avec majorité d'engagement à 50%) aux accords de branche quand cette dernière

le prévoit. Cette nouvelle architecture s'apparenterait alors à un renforcement de la hiérarchie actuelle des normes.

Ces propositions d'articulation du droit entre les niveaux national interprofessionnel, branches et entreprises redonnent à ces dernières, dès lors qu'elles font le choix du dialogue social, les marges de manœuvre, les souplesses nécessaires à leur compétitivité. Si la CFTC conçoit toute mesure susceptible de pérenniser l'emploi via la compétitivité des entreprises, elle sait aussi que la recherche de compétitivité s'accompagne trop souvent de perte d'emplois. Cette réalité, ce risque social doivent trouver leur compensation en termes de sécurisation de parcours de moins en moins linéaires. C'est pourquoi la CFTC propose la provision pour sécurisation sociale. Concrètement, il s'agirait pour les entreprises en situation bénéficiaire de mettre en place un dispositif les obligeant à provisionner le risque social, pour anticiper et prémunir les salariés contre l'instabilité qui caractérise les périodes de crise économique et ses conséquences sur l'emploi.

En mode « préventif », il s'agirait de renforcer l'employabilité des salariés à moyen/long terme par le biais de la formation et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). En mode « défensif », le fonds qui résulterait de cette provision permettrait, au lieu de procéder à des licenciements, de continuer à rémunérer les salariés lors de périodes de faible activité, voire de récession. Un troisième mode « réparateur » renverrait, lui, aux règles actuelles de négociation d'un PSE dont la validité resterait conditionnée à la signature d'un accord majoritaire. Cet accord préciserait les contreparties consenties aux salariés en termes de sécurisation des parcours avec, entre autres contreparties, les sommes prélevées et versées aux salariés licenciés au titre de la provision pour sécurisation sociale. Les sommes versées contribueraient ainsi à enrichir le PSE, sans se substituer à lui. Des sommes qui viendraient en complément de celles découlant obligatoirement des deux premiers modes (préventif/défensif) et qui abonderaient les droits sociaux de diverses natures (chômage, formation, logement, santé) regroupés au sein du compte personnel d'activité tel que proposé plus haut.

Enfin, la création d'un Comité paritaire permanent du dialogue social (CPPDS), véritable moteur du nouveau contrat social, permettrait d'établir, sans lien direct avec l'actualité brûlante, la liste de tous les sujets qui sont du ressort des partenaires sociaux et qui pourraient faire l'objet de discussions, de concertations ou de négociations (sans obligation systématique de résultats). Il s'agirait alors de bâtir un agenda partagé de réformes dont la « programmation » annuelle ou pluriannuelle alimenterait les agendas sociaux conclus par les branches comme vu précédemment. Ce Comité conduirait ainsi à impulser et suivre la négociation de branche. Parallèlement à cette approche « descendante », cette nouvelle instance sociale paritaire que la CFTC appelle de ses vœux pourrait inaugurer un mouvement ascendant consistant à alimenter et enrichir, par les retours venant des branches et des entreprises, les diagnostics et, partant, le dialogue social national interprofessionnel. Ces « allers-retours » entre les différents niveaux de dialogue favoriseraient à n'en pas douter l'identification et la diffusion des bonnes pratiques. Un cercle vertueux, favorable au développement durable de la négociation sociale dans les entreprises et dans les branches ainsi qu'au renforcement de ses acteurs.

4. LA PUISSANCE PUBLIQUE : QUELLES NOUVELLES RÉGULATIONS ?

Le fait que l'application Uber alimente autant, voire plus, les rubriques judiciaires ou des faits divers que celle de l'économie montre que, seul, le marché est impuissant à assurer la justice et la paix sociales.

En mars 2015, le tribunal de Californie condamnait l'entreprise, estimant que les chauffeurs qui utilisent l'application de cette société doivent être considérés comme des salariés à part entière, donc bénéficiers de droits sociaux et d'une couverture de leurs frais. En juin de la même année, l'accès aux aéroports de plusieurs grandes villes de France était bloqué par des chauffeurs de taxi mécontents de voir se généraliser une concurrence déloyale. Ce n'est ni aux juges ni à la rue de réguler le secteur, mais bien à la sphère politique, donc à l'État, garant des biens communs. Mais le politique est entré en crise du fait de l'hypertrophie de la sphère économique, de la démission des États et de l'incapacité de proposer et de concevoir un projet alternatif à l'ultralibéralisme.

À l'inverse, face à cette nouvelle forme de concurrence que constitue l'économie collaborative, de grands groupes s'organisent à leur tour pour tuer dans l'œuf toute initiative ou étouffer les plateformes existantes afin de conserver le leadership.

La CFTC estime qu'il est illusoire de vouloir empêcher l'essor de l'économie collaborative. On voit déjà naître des applications qui permettent à des particuliers de prendre le relais de sociétés de transport pour acheminer des colis sur le dernier kilomètre.

La CFTC considère que c'est à la puissance publique d'intervenir pour réguler le secteur, notamment en fixant des règles de concurrence s'appliquant à tous.

Concernant la politique écologique, s'il appartient à l'État d'impulser sa mise en œuvre, il doit le faire en consultant l'ensemble des corps intermédiaires et en organisant autant que de besoin des consultations citoyennes, aux niveaux local et national, et trancher en tenant compte de l'intérêt général dans le souci du bien commun, dont il est le garant.

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. L'action de la CFTC ne se fonde donc pas sur des discussions technocratiques mais sur la recherche du développement intégral de la personne humaine, dans le respect de sa dignité, ce que résume l'expression «écologie intégrale».

La CFTC considère également que la réussite de la transition écologique passe par l'adoption d'une « planification » écologique. Une instance, comparable à l'ancien Commissariat général au Plan, pourrait ainsi être créée. Elle 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. Elle pourrait se décliner à l'échelon européen afin d'assurer le contrôle de la finance et le développement du budget européen.

La CFTC se prononce en faveur d'un élargissement de « l'État providence » (qui a fait ses preuves en matière sociale) à la couverture du risque écologique. Elle propose, ainsi, de

le prendre comme modèle pour construire les instances territoriales, nationales, européennes voire internationales de la transition sociale-écologique. Pour la CFTC, c'est sur ces bases que pourrait reposer la construction du nouveau contrat social qu'elle revendique.

5. QUEL SYNDICALISME DEMAIN ?

La présente motion d'orientation retrace dans leurs très grandes lignes les évolutions en cours et à venir du monde du travail : éclatement des modes de production, de consommation ; disparition de « vieux métiers » remplacés par la robotique omniprésente ; émergence de nouveaux métiers comme opportunités naissant de cette même robotique, comme réponses à de nouveaux besoins sociaux (services à la personne, Silver économie) ; des parcours professionnels construits sous statuts alternants (salarié, autoentrepreneur, portage salarial, militants syndicaux...) ; l'essentiel des droits sociaux attachés à la personne. Des évolutions qui, pour une bonne part, résultent d'un contexte caractérisé par la mondialisation, par l'interdépendance des économies comme des marchés du travail. Des évolutions dont les logiques et processus sont guidés par de nouvelles technologies aux potentialités infinies, dont le rythme de déploiement et la « personnalisation » des prestations (le sur-mesure) vont croissant. Des évolutions qu'il serait illusoire et vain de combattre tant elles sont déjà à l'œuvre. Dans ce contexte où opportunités et menaces coexistent, la CFTC ne veut pas subir, elle veut agir ! Maintes fois dans son histoire, elle a prouvé sa capacité d'anticipation et d'action. Dernier exemple probant avec son « Statut du travailleur », à l'origine des droits attachés à la personne (formation, complémentaire santé). Des droits conquis par la négociation ! Le nouveau contrat social est déjà en marche !

La CFTC a toujours pensé le dialogue social, dans l'entreprise, dans les branches ou à l'échelon national interprofessionnel, comme une priorité et le meilleur moyen de faire valoir les intérêts du monde du travail et de faire avancer le progrès social. Tout en restant fidèles à cette approche qui est aussi et surtout une pratique, comment intégrer ces bouleversements dans nos réflexions, nos propositions et, plus largement, nos actions partout où la CFTC est présente, chaque fois qu'on la sollicite ou qu'elle s'empare de sa propre initiative d'une question, d'une situation où l'essentiel est en jeu : la dignité humaine ?

Son projet, donc ses combats, devront intégrer, puis décliner :

- l'indispensable anticipation des transitions écologique et numérique/robotique. Par l'action que la CFTC mènera à tous les niveaux, cette anticipation doit conduire le patronat à intégrer le principe social-chrétien de la « destination universelle des biens » : la qualité de propriétaire lui impose des devoirs sociaux et citoyens ;
- la nouvelle et incontournable compétence des IRP en matière environnementale au nom des biens communs ;

- la conciliation de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation des travailleurs : nouvelles formes de participation à la gestion et aux bénéfices ;
- l'attachement des droits sociaux et de la protection sociale à la personne et à sa dignité, plus qu'à l'emploi dans une entreprise donné une fois pour toutes ;
- la « nouvelle donne » d'un salariat à géométrie variable, mais à sécurité constante.

Enfin, la capacité de la CFTC à faire vivre durablement ce nouveau syndicalisme dépendra de l'efficacité de son organisation et de ses organisations. La motion consacrée à l'organisation et au développement de la CFTC décline les grands axes opérationnels de cette ambition d'une plus grande efficacité collective avec, au cœur de son propos, la recherche et l'atteinte de la « taille critique ».

