



Conférence de presse CFTC

En route pour le social 3.0 !

Jeudi 6 octobre 2016

SOMMAIRE

LE MOT DU PRESIDENT.....	3
I – 2016 : RETOUR SUR UNE ANNEE RICHE EN AVANCEES SOCIALES POUR LES TRAVAILLEURS.....	4
1 – LA LOI TRAVAIL : ENTRE COMPROMIS ET AVANCEES SOCIALES.....	4
1.1 – Les principes sur lesquels reposent la loi Travail.....	5
1.2 – Mesures de protection et droits des nouveaux salariés.....	5
1.3 – Des mesures en faveur de la sécurisation des parcours professionnels.....	6
1.4 – Des mesures de défense de l’emploi.....	7
1.5 – Des mesures de protection du dialogue social.....	8
1.6 – Après le temps de la consultation vient le temps de la mobilisation.....	9
2 – LA PRECONISATION D’UN HAUT CONSEIL DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE ET DU PARITARISME : UNE INNOVATION TRES LARGEMENT INSPIREE PAR LA CFTC.....	10
II – LE NOUVEAU CONTRAT SOCIAL DE LA CFTC EN MARCHÉ.....	11
1 – TRANSITION NUMERIQUE ET STATUT DE L’ACTIF.....	11
2 – AVANCEES SOCIALES EN COURS ET A VENIR : DE LA MISE EN PLACE EFFECTIVE DU CPA A LA CREATION DU STATUT SOCIAL UNIQUE DU TRAVAILLEUR.....	11
2.1 – Le CPA : la concrétisation d’un outil innovant et ambitieux.....	12
2.2 – Mieux prendre en compte la réalité du marché du travail. Inciter les reprises d’emploi et le développement des compétences émergentes.....	13
2.3 – Vers un statut social unique du travailleur.....	14
III – LES ELECTIONS TPE : UN ENJEUX DE PROXIMITE CITOYENNE POUR LA CFTC.....	16
1 – UNE STRATEGIE DE PROXIMITE.....	17
2 – LA CFTC « VOIT GRAND ».....	17
3 – AU CŒUR DE LA CAMPAGNE TERRAIN : LES VILLAGES CFTC.....	18
IV – MESURES DE LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE A L’ISSU DU CYCLE ELECTORAL 2013-2017 : UNE CFTC CONFIANTE.....	19
CONTACT PRESSE.....	21

LE MOT DU PRESIDENT



« Il y a bientôt un an, la CFTC réunie en congrès à Vichy, votait à une très large majorité une motion d'orientation qui ambitionnait rien de moins que bâtir un nouveau contrat social dans un monde en bouleversement. Consciente des conséquences déjà à l'œuvre de la révolution numérique sur notre modèle productif, elle invitait l'ensemble des partenaires sociaux et autres forces vives de la nation à redéfinir un modèle social à la fois solidaire et durable.

Près d'un an après cet appel, la CFTC mesure le chemin parcouru comme le chemin restant à parcourir. Si la loi « Travail » a occupé une bonne part de notre temps et de notre énergie, cela n'a pas été en vain. Force de proposition tout au long d'un processus de concertation bien réel, la CFTC n'a eu de cesse d'enrichir un texte devenu maintenant la loi. Une loi qui marque selon elle des innovations sociale majeures. Parmi ces dernières, les possibilités élargies de négocier en entreprise sur la durée du travail, les horaires et les congés. Cette évolution du droit de la négociation collective répond aux défis du monde du travail tels que redessinés par les nouvelles technologies. A l'ère des circuits courts, du sur-mesure et de la coproduction des richesses, la réactivité

des entreprises, leur capacité d'adaptation donc leur pérennité repose, selon la CFTC, sur la capacité des hommes et des femmes à contracter librement et solidairement en leur sein. Mais si la solidarité peut être réelle au niveau de l'entreprise, elle peut ne plus l'être au regard de ses multiples interactions avec son environnement. C'est pourquoi la CFTC a œuvré pour que la branche, renforcée dans son rôle régulateur, veille au respect d'une concurrence saine et loyale entre les entreprises qui la composent. Elle devient ainsi la garante du bien commun, principe cher à la CFTC.

Aux nouvelles marges de manœuvre conquises par les entreprises en vue de leur nécessaire adaptation devaient correspondre de nouveaux droits pour les salariés. C'est chose faite avec le droit à la déconnexion, avec l'accès pour les travailleurs de l'économie collaborative à la formation professionnelle, à la VAE, avec le droit à la reconnaissance du bénévolat qui trouve sa concrétisation dans un nouveau compte personnel d'engagement citoyen, un dispositif intégré au compte personnel d'activité (CPA). Le CPA, autre innovation sociale majeure sanctuarisée dans la loi Travail recouvre maintenant 3 droits attachés à la personne (le CPF, le compte pénibilité et le compte d'engagement citoyen). IL est, dans une certaine mesure, l'autre nom du "statut du travailleur" inventé il y a plus de dix ans par la CFTC. Mais beaucoup reste encore à faire. L'ambition de la CFTC est de voir, à terme, le CPA accueillir tous les droits sociaux avec un principe simple : tout travail, quels qu'en soient la nature et le statut (salarié, fonctionnaire, auto-entrepreneur, demandeur d'emploi...) doit créer des droits et contribuer à financer ces droits. Forts de ces nouveaux droits attachés à la personne (demain, le logement, le compte temps...), les travailleurs ne subiraient plus les accidents et autres aléas de carrière. Ils bénéficieraient au contraire d'un véritable outil de pilotage de leur carrière professionnelle qu'ils pourraient ainsi mieux concilier avec leur vie personnelle. Associée au comité d'orientation en charge de sa mise en place opérationnelle, c'est cette vision du CPA que la CFTC défendra, celle d'un CPA, future pierre angulaire d'un véritable statut social unique du travailleur !

Philippe Louis

Président

I - 2016 : RETOUR SUR UNE ANNEE RICHE EN AVANCEES SOCIALES POUR LES TRAVAILLEURS



1 - La loi Travail : entre compromis et avancées sociales

Le 8 août 2016, après de longs mois de concertation pour les uns, de protestation pour les autres, la loi « *relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels* », dite loi Travail, a été promulguée par François Hollande et publiée au Journal Officiel.

La CFTC a eu une place prépondérante tout au long du processus de concertation des partenaires sociaux. Elle a défendu et obtenu des compromis équilibrés qui sont autant d'avancées sociales pour les salariés.

Retour sur les nouvelles dispositions et les avancées obtenues par la CFTC.

1.1 *Les principes sur lesquels repose la Loi Travail*

- La loi accorde plus de place à la négociation d'entreprise et aux accords majoritaires signés en son sein.
- Le rôle des branches professionnelles est renforcé. Elles bénéficient de domaines réservés que les accords d'entreprises doivent respecter. Plus fortes, elles feront rempart à la concurrence déloyale à laquelle certaines entreprises sont tentées de se livrer.

La CFTC approuve ce dialogue au plus près des salariés et des préoccupations de l'entreprise.

1.2 *Mesures de protection et droits nouveaux des salariés*

Le droit à congés amélioré

A la faveur de la réécriture de la partie du code du travail sur les congés, la nouvelle loi apporte diverses améliorations. Les congés payés peuvent désormais être pris dès l'embauche et non plus à l'ouverture des droits (le 1^{er} mai actuellement).

La durée des congés pour décès de proches a été allongée : de 2 à 5 jours pour un enfant, et d'un à 2 jours pour un conjoint, pacsé, parent, beaux-parents, frère ou sœur).

Le recours au congé de proche aidant est facilité puisque l'ancienneté requise pour l'utiliser passe de deux ans à un an.

La construction d'une protection pour les travailleurs des plateformes collaboratives

L'économie collaborative est en pleine essor. Des formes hybrides d'emploi apparaissent. Les travailleurs-utilisateurs d'une plateforme bien que juridiquement indépendants de celle-ci, le sont économiquement. Ils étaient jusqu'alors privés de toute protection économique, juridique et sociale. La CFTC estime que tout travail doit créer du droit social. Elle souhaite donc qu'un statut prévoyant des droits et obligations pour ces travailleurs soit construit. Cette responsabilisation des plateformes y participe, à travers la création de droits.

Concrètement, les travailleurs de telles plateformes bénéficient désormais d'un droit d'accès à la formation professionnelle, de la VAE, du droit de constituer un syndicat et du droit de grève. Leur couverture sociale en cas d'accident du travail devra être prise en charge par l'entreprise. La CFTC se félicite de cette avancée sociale qui renforce le statut des salariés de plateformes collaboratives.

La lutte contre le harcèlement et le sexisme renforcée

Le respect de la personne humaine et des droits qui lui sont attachés est primordial pour la CFTC. Prévenir de façon identique les faits de harcèlement et les agissements sexistes était donc nécessaire. Ces deux phénomènes relèvent d'une même cause : le fait de réduire une personne à son sexe plutôt qu'à ses compétences et aboutissent à un même résultat : une atteinte à la dignité des personnes.

La loi Travail améliore les conditions d'apport de la preuve en cas de harcèlement sexuel.

En cas de licenciement nul, en raison de faits de discrimination ou harcèlement sexuel, l'indemnité minimale est portée à 6 mois de salaire si la réintégration du salarié est impossible ou s'il la refuse.

Les agissements sexistes sont désormais traités comme des faits de harcèlement sexuel : une obligation de prévention s'impose à l'employeur et un rappel de la loi figurera désormais dans le règlement intérieur.

La CFTC considère cette nouvelle disposition comme une avancée sociale importante.

La protection contre le licenciement des jeunes parents consolidée

Les salariées en congé de maternité sont désormais protégées contre toute rupture de contrat de travail pendant les 10 semaines (contre 4 actuellement) qui suivent leur réintégration effective dans l'entreprise. Une protection identique est accordée au père après la naissance de son enfant.

Pour la CFTC, ce nouveau délai de protection est plus adapté aux besoins des familles qui doivent se réorganiser à l'arrivée d'un enfant.

La déconnexion : un droit désormais protégé par la loi

Le recours au numérique est désormais incontournable dans le monde du travail. La loi impose donc d'en réguler l'usage. La loi introduit dans notre droit du travail un « droit à la déconnexion » pour tous les salariés. Les entreprises doivent désormais concrétiser ce droit et réguler l'usage des outils numériques par accord ou à défaut via une charte.

Il était indispensable pour la CFTC de protéger la vie personnelle, les temps de repos et la santé des salariés.

1.3 Des mesures en faveur de la sécurisation des parcours professionnels

Le CPA : la concrétisation d'un outil innovant et ambitieux !

L'instauration du CPA constitue indéniablement la mesure la plus décisive en matière de sécurisation des parcours. Première véritable pierre à l'édifice du nouveau contrat social que la CFTC revendique, le sujet est développé dans la partie II du présent dossier de presse.

Une VAE facilitée et donc plus attractive

Le bien-être et l'évolution des salariés dans l'entreprise est crucial pour la CFTC. Désormais il suffira d'une année d'activité (contre trois auparavant) pour entamer une VAE. Cela devrait permettre de fluidifier les parcours entrepris. La validation partielle par le jury d'un ou plusieurs modules (blocs de compétence) est désormais acquise définitivement pour la personne même si elle ne va pas jusqu'à la validation totale, c'est-à-dire l'obtention du diplôme.

Un CPF amélioré

Dans un contexte de fragilisation de l'emploi et d'émergence de nouveaux métiers, l'absence ou la perte d'une qualification est un risque social. La formation professionnelle est indispensable pour maintenir à jour ses compétences, en acquérir de nouvelles, voir se reconvertir. Rendre les dispositifs moins contraignants et plus attractifs, en faciliter le recours telles sont les revendications portées par la CFTC depuis longtemps.

Pour les salariés peu qualifiés, le crédit d'heures qui alimentent le CPF est porté à 48 heures par an au lieu des 24 heures actuelles avec un plafond de 400 heures au lieu des 150 heures.

Pour que les jeunes décrocheurs du système éducatif puissent acquérir une qualification, la loi les dote d'un capital pour atteindre une qualification (abondement du CPF par la région à hauteur d'une durée complémentaire de formation pouvant atteindre 400 heures).

L'utilisation du CPF est élargie à plusieurs types de formations et d'actions d'accompagnement parmi lesquelles celles permettant de réaliser un bilan de compétences.

1.4 Des mesures de défense de l'emploi

Des accords pour préserver et développer l'emploi

La loi ouvre la possibilité pour les entreprises de négocier des accords de préservation ou de développement de l'emploi dit « accords offensifs » afin d'adapter leur organisation (durée du travail, rémunération) aux variations d'activités. A la différence des « accords défensifs », ces accords peuvent intervenir en l'absence de difficultés économiques.

Pour la CFTC le développement des entreprises et de leur compétitivité n'est pas une fin en soi mais le meilleur moyen de dynamiser l'emploi, quantitativement et qualitativement.

Donner plus de souplesse à leur fonctionnement participe de cette logique.

Pour cette raison, la CFTC n'est pas opposée aux accords dits « offensifs ». Elle s'est néanmoins battue et a obtenu que :

- Ces accords soient strictement encadrés : accord majoritaire d'une durée déterminée.
- Le licenciement d'un salarié refusant une modification de son contrat soit un licenciement économique et non pour motif personnel.
- Ce salarié licencié bénéficie d'un parcours d'accompagnement individualisé
- Qu'une clause de retour à meilleur fortune soit inscrite dans l'accord

L'appui juridique aux entreprises renforcé pour les PME et les TPE

Beaucoup d'entreprises de taille intermédiaire ne disposent pas de service juridique pour s'informer et être à jour de la législation. La CFTC propose depuis plusieurs années de développer un service d'informations auprès de ces employeurs pour les aider dans la gestion de leur personnel et de leur entreprise.

La Loi Travail consacre un droit d'information sur la législation et les conventions applicables pour tout employeur d'entreprises de moins de 300 salariés.

La réponse de l'administration sera délivrée dans un délai raisonnable et prouvera la bonne foi de l'employeur. Un service public territorial de l'accès au droit est instauré par la Direccte, associant les acteurs locaux telles que les collectivités territoriales, les organisations professionnelles, les chambres consulaires, les commissions paritaires interprofessionnelles, ainsi que les conseils départementaux.

La CFTC est satisfaite de la création de ce nouveau service public car les aides étaient jusqu'à présent exclusivement fiscales ou sociales.

La garantie jeune améliorée

En France, en 2014, 13,7 % des jeunes de 15-29 ans ne sont ni en emploi, ni en formation. Parmi ces jeunes, 85 % n'ont pas dépassé le lycée, et 42 % n'ont pas dépassé le collège.

La loi généralise la Garantie Jeunes qui permet aux jeunes de 18 à 25 ans pas ou peu diplômés, qui ne sont ni en cycle d'études, ni en formation, de bénéficier d'un accompagnement et d'une allocation de 461 euros par mois si les ressources ne dépassent pas le plafond du Revenu de solidarité active (RSA). Le dispositif sera mis en œuvre à partir du 1er janvier 2017 par les missions locales en charge du suivi social et professionnel des jeunes en difficultés.

Pour la CFTC, le droit à la Garantie Jeunes permettra aux personnes concernées de se remettre dans un parcours d'accompagnement intensif vers l'emploi tout en bénéficiant d'une allocation financière. La Garantie jeunes constitue une avancée significative par rapport aux aides sociales préexistantes, telle que le RSA jeune.

L'aide à la recherche du premier emploi renforcée

La CFTC a pu constater que les jeunes diplômés souffrent souvent de difficultés financières lorsqu'ils recherchent leur premier emploi en lien avec leurs études, notamment en ce qui concerne les frais de déplacements. Jusqu'à présent, s'il existait des aides financières pour les jeunes non qualifiés, les diplômés quant à eux n'en bénéficiaient pas.

La loi crée, pour les étudiants boursiers de moins de 28 ans ayant obtenu un diplôme, une aide financière de 400 euros pendant 4 mois après l'obtention de leur diplôme afin de les aider à rechercher leur premier emploi.

La CFTC est satisfaite de cette avancée sociale importante qui permet désormais aux jeunes diplômés de bénéficier d'un coup de pouce pour rechercher leur premier emploi durable.

1.5 Des mesures de promotion du dialogue social

Des mesures en faveur de l'exercice du droit syndical

La nouvelle loi accorde une augmentation de 20% des heures de délégations syndicales. Le crédit d'heures des délégués syndicaux centraux est ainsi porté à 24 heures au lieu des 20 heures actuelles. Un crédit global supplémentaire (de 10 à 18 heures selon la taille de l'entreprise) est prévu pour la section en vue de la préparation à la négociation d'un accord. L'utilisation du numérique est facilitée pour la diffusion de l'information syndicale. **La CFTC se félicite de cette avancée sociale importante pour l'exercice du droit syndical.**

La généralisation du mandatement syndical

Jusqu'alors limitée à certains sujets, la négociation avec un salarié mandaté par une organisation syndicale sera possible pour toutes les mesures pouvant être négociées dans l'entreprise ou l'établissement.

Au regard de l'expérience positive du mandatement institué pour la négociation des accords sur les 35 heures, la CFTC considère qu'au titre de la subsidiarité et en faveur du dialogue social, il était important de maintenir pour les organisations syndicales représentatives la faculté de mandater des salariés.

1.6 Après la consultation vient le temps de la mobilisation

La « loi Travail » aura cette année occupé beaucoup de notre temps et de notre énergie. La CFTC, durant tout le processus de concertation, a tenu son rang. Le texte qui est maintenant la loi reprend nombre de nos revendications parmi lesquelles la sanctuarisation du CPA (Compte personnel d'activité), première véritable pierre à l'édifice du nouveau contrat que la CFTC appelle de ses vœux. Nous avons été « leader » également en matière de renforcement du rôle de la branche. Si la CFTC, toujours moderne et toujours attachée au principe de subsidiarité, peut concevoir que la pérennité des entreprises donc de l'emploi passe par des possibilités accrues de négocier dans l'entreprise, encore fallait-il encadrer ces nouvelles possibilités par la négociation de branche. C'est chose faite !

Le plus essentiel reste à faire ! Il nous faut maintenant passer à la phase opérationnelle de mobilisation de nos équipes. C'est pourquoi **la CFTC organise, à Paris le 9 novembre prochain, une première grande rencontre nationale destinée à informer et outiller l'ensemble des acteurs qui auront dans les mois et années qui viennent un rôle déterminant à jouer. L'enjeu est bien de concrétiser, dans l'intérêt de salariés et de leurs familles, les opportunités de développement du dialogue social induites par la loi.**

Le 9 novembre et au-delà, 3 niveaux de concrétisation réunissant 5 types d'acteurs sont concernés par la mobilisation :

- Les **entreprises** avec, en leur sein, **nos délégués syndicaux**. Il leur revient de s'approprier les nouvelles conditions et nouveaux champs de négociation pour apporter aux salariés les mesures de sécurisation leur permettant de prendre en main et piloter librement leurs parcours de vie. C'est tout l'esprit du « statut du travailleur », invention CFTC, qui s'implante ainsi dans l'entreprise ;
- Les **branches** avec, en leur sein, **nos fédérations et nos négociateurs de branche**. Les négociations d'entreprise seront d'autant plus sécurisées et gagnantes que les branches auront préalablement négocié et défini leur ordre public conventionnel. Ce dernier constituera un véritable « cadre » dont le respect s'imposera à la négociation d'entreprise.
- Les **territoires** avec, en leur sein, **nos unions départementales et régionales**. La négociation avec un salarié mandaté par une organisation syndicale est désormais possible pour toutes les mesures pouvant être négociées dans l'entreprise. Au regard de l'expérience positive du mandatement institué pour la négociation des accords « 35 heures », la CFTC se doit de concrétiser, dans l'intérêt des salariés et de son développement futur, ces nouvelles opportunités d'implantation.



D'autres avancées sociales ont vu le jour cette année, comme la préconisation d'un Haut Conseil de la Négociation Collective, qui est fortement inspiré des préconisations de la CFTC en matière de dialogue social et de paritarisme.

2. La préconisation d'un Haut conseil de la négociation collective et du paritarisme : Une innovation très largement inspirée par la CFTC !

Plusieurs événements survenus ces dernières années au niveau interprofessionnel ont percuté le dialogue social et ont mis en évidence la nécessité d'en améliorer le fonctionnement. Pour la CFTC, la marche harmonieuse de la démocratie sociale suppose la mise en place de règles pertinentes, simples et lisibles, afin de faire vivre des corps intermédiaires autonomes, responsables ayant pour souci le bien commun.

Depuis 5 ans, la CFTC se bat pour instaurer un Comité paritaire permanent du dialogue social (CPPDS) qui aurait pour ambition de révolutionner les négociations sociales interprofessionnelles. A l'occasion de nombreuses auditions, la CFTC n'a eu de cesse d'interpeller le gouvernement et les parlementaires à ce sujet.

Parmi ces auditions, la mission d'information de l'Assemblée nationale sur le paritarisme, présidée par le député Arnaud Richard. Le rapport qui a fait suite préconise l'instauration d'un Haut Conseil de la négociation collective.

Le Haut Conseil de la Négociation Collective et du Paritarisme reprend presque en tous points les ambitions du Comité Paritaire Permanent du Dialogue Social, préconisé par la CFTC depuis de nombreuses années. L'ambition de ce type d'organe est d'établir, en amont et 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. L'idée est également de bâtir un agenda partagé de réforme, d'apporter des solutions et d'en évaluer les effets.

Dans sa proposition d'un Comité Paritaire Permanent du Dialogue Social (CPPDS), la CFTC préconisait la consultation de cette structure par le Parlement et le gouvernement sur les questions socio-économiques et d'emploi. Ce comité serait composée de commissions à la fois temporaires et permanentes. Dans cette perspective, la CFTC avait également recommandé, que le Conseil économique, social et environnemental (CESE) soit le siège de cette nouvelle structure, notamment parce-que ce haut lieu de la République connaît bien les processus de construction sociale.

Dans le cadre de l'instauration du Haut Conseil de la Négociation Collective, **la CFTC se réjouit d'avoir été entendue par la mission d'information de l'Assemblée nationale. Les préconisations du syndicat ont été intégrées : l'organe nouvellement créé comprend quatre commissions - protection sociale et vie quotidienne, sécurité sociale professionnelle, nouvelle économie et contrôle et évaluation.**

Les propositions et projets de loi qui impliquent le droit du travail seront concertés étroitement entre les deux chambres du Parlement et le Haut conseil.

La procédure pourrait prendre la forme d'auditions réciproques entre les commissions concernées du Haut conseil et les commissions du Parlement saisies de ces projets ou propositions.

La CFTC se félicite de l'instauration du Haut Conseil pour la Négociation Collective et soutient ce projet qui ressemble en de nombreux points à sa proposition. Il s'agit donc d'une quasi-victoire pour la CFTC.

Ce nouvel organe de délibération a pour finalité de révolutionner les relations sociales, en leur donnant un nouvel élan, de nouvelles perspectives et un nouveau mode de fonctionnement, dans un lieu neutre et libre.

II - LE NOUVEAU CONTRAT SOCIAL DE LA CFTC EN MARCHÉ !

Dans une société en plein bouleversement économique et numérique, de nouvelles formes de travail et d'actifs émergent. Elles sont parfois dépourvues de statuts juridiques précis. La CFTC œuvre au quotidien pour accompagner au mieux ces mutations.

Comment adapter le monde du travail à ces changements lourds de conséquences, de menaces mais aussi d'espoir pour les salariés ?

1. Transition numérique et Statut de l'actif

Les évolutions sociétales du XXI^{ème} siècle telles que l'accélération numérique, la révolution robotique, la transition énergétique ou encore l'économie collaborative ont plongé toute une génération de travailleurs dans une nouvelle ère, celle de la Troisième Révolution industrielle, rebaptisée l'ère « 3.0 ».

Tous ces bouleversements numériques et sociétaux révolutionnent le monde du travail et remettent à plat les droits et devoirs des travailleurs. Leur cadre juridique classique et originel se trouve ébranlé face à ces nouvelles transitions numériques et énergétiques.

En effet, depuis quelques années, « l'Ubérisation » de la société est en marche, l'économie collaborative bat son plein et l'entrepreneuriat se développe de manière massive : plus de 10.000 start-up ont été créées ces 5 dernières années.

De nouvelles formes d'activités apparaissent, le salariat n'est plus le modèle unique, ni même dominant d'insertion socio professionnelle. La CFTC tient à intégrer dans sa réflexion et dans son action ces nouvelles formes d'activité. Il en va de leur inscription dans un régime de droit garantissant à chacun quels que soient les statuts les mêmes droits et mêmes devoirs.

Dans son livre « Vive le Social 3.0 », Philippe Louis explique qu'être actif « *c'est entreprendre, exercer un métier, remplir une fonction, effectuer une tâche, rendre un service, produire un bien de consommation ou d'équipement, que l'on travaille dans une entreprise ou via une plateforme collaborative* ». Philippe Louis souligne qu'être actif c'est être vif. Être actif fait également référence à la notion d'apprentissage.

Toutes ces mutations socio-économiques bouleversent notre rapport au travail et à l'emploi. Comme le soutient l'Organisation Internationale du Travail, l'enjeu le plus important est de « faire coïncider la réglementation à un marché du travail de plus en plus diversifié. Des règles conçues pour soutenir à la fois la croissance économique et la cohésion sociale ».

Pour ne pas subir ces bouleversements en laissant tout pouvoir à quelques décideurs financiers et à des experts coupés du terrain, ou en s'abandonnant au matérialisme de la seule logique des progrès scientifiques, il est nécessaire que les humanistes se mobilisent. L'être humain doit être à la manœuvre par une démocratie qui part d'en bas et tenir le cap, dans toutes les activités professionnelles et citoyennes.

Les équipes syndicales de terrain sont déjà aux prises avec la Troisième Révolution Industrielle. Depuis plusieurs années, la CFTC milite pour établir un nouveau contrat social, qui unifierait de manière plus formelle un statut social unique pour les actifs. Dans cette perspective, La CFTC se réjouit des récentes avancées sociales, comme le CPA, introduites par la loi Travail.

2. Avancées sociales en cours et à venir : de la mise en place effective du CPA à la création du statut social unique du travailleur

2.1. Le CPA : la consécration d'un outil innovant et ambitieux

Le 8 février dernier, plusieurs organisations syndicales, dont la CFTC, ont signé une position commune relative au CPA. Depuis la promulgation de la loi Travail en août dernier, le CPA est désormais consacré juridiquement.

La loi définit le contenu et les modalités de fonctionnement du compte personnel d'activité. A compter du 1er janvier 2017, le CPA qui, selon la CFTC, a vocation à centraliser l'ensemble des droits sociaux du salarié, sera ouvert pour tout actif (y compris les agents publics) d'au moins 16 ans. Dans un premier temps, il rassemblera trois comptes et sera axé sur la formation professionnelle : CPF, Compte personnel de prévention de la pénibilité et compte engagement citoyen créée lui-même par loi pour reconnaître et encourager le bénévolat et le volontariat. Les titulaires seront accompagnés pour l'utilisation de ce compte. Une concertation pour enrichir le dispositif s'engagera ce mois-ci (octobre 2016).

La CFTC est satisfaite car la loi reprend fidèlement les termes de la position commune du 8 février dernier, dont le syndicat est signataire et va même au-delà. Ainsi la CFTC se réjouit de la perspective inscrite dans la loi Travail et précisée par décret d'une généralisation du bulletin de paye dématérialisé. Des bulletins à tous moments accessibles grâce au service en ligne du CPA.

Pour rappel, sans la loi Travail, le CPA n'aurait pas été concrétisé car le patronat n'est au final pas signataire de la position commune.

La CFTC voit dès à présent ce CPA comme un outil de sécurisation et de dynamisation des parcours professionnels. La concertation annoncée nous offrira l'opportunité d'en faire un réel outil de pilotage de parcours de vie à la fois professionnel et personnel en privilégiant la liberté de choix. Elle devra ainsi nous permettre d'y adjoindre un compte temps.

La CFTC souhaite aller plus loin en consacrant juridiquement un véritable « Statut social unique du Travailleur ». Un concept qui lui tient à cœur et sur lequel elle travaille depuis de nombreuses années.



2.2 Mieux prendre en compte la réalité du marché du travail. Inciter les reprises d'emploi et le développement des compétences émergentes

Nous sommes dans un contexte politique, économique et social difficile mais cela ne doit pas nous restreindre dans nos actions qui doivent être efficaces pour limiter la progression du chômage et accompagner les transitions écologique et numérique des emplois du XXIème siècle.

Dans le cadre de la négociation chômage, la CFTC a la volonté d'aboutir à un accord à travers un consensus. Dans sa vision d'un nouveau contrat social, la CFTC considère qu'il est important de s'adapter aux évolutions sur le marché du travail et d'accompagner efficacement le retour vers l'emploi des travailleurs. En ce sens, lors de la dernière négociation chômage, la CFTC avait fait des propositions constructives tant pour les entreprises que les travailleurs :

Adapter la contribution chômage en fonction de la durée de l'emploi

Tout d'abord, face à l'explosion des contrats courts de moins d'un mois, il est nécessaire de corriger ce déséquilibre afin que les entreprises qui gèrent leurs embauches de façon responsable ne payent plus pour celles qui abusent des contrats courts.

C'est pourquoi lors des dernières négociations la CFTC a proposé d'instaurer une contribution plus intelligente et responsable sur tous les contrats de travail en fonction de la durée de l'emploi (ce qui inclut les missions intérimaires, les CDD d'usage ainsi que les périodes d'essais non concluantes, etc.).

Ainsi, le taux de contribution ne serait plus défini en fonction de la nature du contrat de travail, mais en fonction de la durée d'emploi : plus l'emploi est court, plus le taux de contribution patronale est fort ; plus l'emploi est long, plus ce taux diminue.

Ce système est plus simple en terme de gestion pour les entreprises, le taux de contribution étant calculé tous les trimestres et non plus tous les mois comme actuellement.

Ce système a également le mérite d'être réalisé à coût constant, sans dépense supplémentaire pour les entreprises dans le budget global de l'Unédic.

Avec ce principe les entreprises qui pratiquent une bonne gestion prévisionnelle de leurs embauches payeraient moins de contributions patronales (économie de 0,2% par contrat).

Inciter les reprises d'emploi et faciliter les mobilités

Deuxièmement, la CFTC a proposé de faciliter la mobilité des demandeurs d'emploi et les reprises d'emploi. En effet, non seulement la France est l'un des seuls pays à réserver le crédit bancaire et l'accès au logement aux CDI, ce qui freine les mobilités, mais de plus il n'existe pas d'aide en cas de reprise d'emploi pour faire face aux frais supplémentaires le premier mois d'emploi. De même, il n'existe pas d'aide à la mobilité pour les demandeurs d'emploi indemnisés (et indemniables), car les aides de Pôle Emploi (frais de transport, d'hébergement, et de restauration) sont réservées aux demandeurs d'emploi non ou peu indemnisés.

Deux propositions concrètes permettent de lever ces freins :

-la prise en charge des aides à la mobilité des demandeurs d'emploi indemnisés ou indemniables, pour que l'indemnisation ne constitue plus un obstacle en cas de mobilité;

-la création d'une aide forfaitaire de 300€ versée le 1er mois en cas de reprise d'emploi (trois mois consécutifs minimum) pour aider à couvrir les frais engendrés dans l'attente du premier salaire. Cette aide serait mobilisable deux fois dans l'année, et son coût serait compensé par les gains engendrés par le retour accéléré à l'emploi.

Dès l'inscription, proposer des formations prioritairement tournées vers les filières et métiers d'avenir (numérique, transition écologique...)

Partant du constat que les entrées en formation sont trop tardives et aléatoires dans le parcours d'accompagnement, la CFTC souhaite qu'une formation soit obligatoirement proposée aux demandeurs d'emploi indemnisés ou indemniables dans les 4 mois suivant leur inscription, afin d'actionner au plus tôt l'ensemble des outils, sans attendre la fin des droits. Ces formations doivent être tournées, autant que possible, vers les nouvelles compétences relatives aux métiers numériques

et écologiques.

Pour la CFTC, la production, destinée avant tout à mieux satisfaire les besoins essentiels des personnes, passe par l'émergence des nouvelles filières tournées vers l'écologie sociale et l'économie verte (*cf. New deal européen écologique*).

Pour mettre en place ces propositions, il est nécessaire que les négociations de la convention de l'assurance chômage s'ouvrent de nouveau et que le patronat accepte, comme en 2014, de prendre des mesures adaptées, des mesures qui doivent en 2016 avoir pour objectif de favoriser les reprises d'emplois pérennes et les formations qualifiantes.



2.3 Vers un statut social unique du travailleur

Depuis sa création, la CFTC met au cœur de ses revendications le bien-être salarial et citoyen des travailleurs. Mieux encore, la CFTC place l'Humain au centre de ses exigences. Le projet du syndicat envisage la personne comme un tout (professionnelle, sociale, familiale, personnelle et spirituelle).

Aujourd'hui les Français sont en manque d'emplois, d'un salaire décent, d'un avenir professionnel, d'un avenir pour les leurs. Le statut social unique du travailleur propose une nouvelle dynamique, source d'optimisme et de foi en l'avenir. Il s'appuie sur des droits et des devoirs inscrivant l'ensemble des acteurs dans une démarche de pleine responsabilités. En effet, les salariés assumeront d'autant mieux leur devoir que la société assumera ses propres devoirs envers eux.

Le Statut social unique du travailleur, qu'est-ce-que c'est ?

Ce sont de nouveaux droits légitimes pour progresser, rebondir, prendre sa vie en main, construire une société confiante en son avenir par une réduction des sources de précarité. Plus globalement, le statut social unique du travailleur est un droit à un avenir et à une vie décente pour tous. Il confère la possibilité à chacun de participer à la construction d'une société solidaire. Le statut social unique du travailleur défend une conception participative de l'entreprise. Facilitant les transitions pour transformer les périodes de ruptures en opportunité, le statut du travailleur a pour ambition de donner les moyens à l'ensemble des acteurs (entreprises, actifs, élus locaux) d'exercer pleinement leur responsabilité.

Pour les actifs, le statut social unique du travailleur est une sécurité, une source de confiance en l'avenir et une source de croissance en contre-partie d'un engagement collectif et individuel dans la construction de leur avenir professionnel.

Véritable projet global de société, le Statut social unique du Travailleur s'inscrit dans le contrat social présenté l'année dernière lors du Congrès de Vichy. Le statut social unique du travailleur place l'homme au centre de l'économie et assure le respect de sa dignité au travail et en dehors. Comme l'explique Philippe Louis dans son livre « Vive le Social 3.0 », le statut social unique du travailleur vise également à répondre aux défis sociaux actuels des salariés en proposant une continuité de leurs droits en terme de rémunération, formation et protection sociale.



Pour aller plus loin :

Le statut social unique du travailleur dépasse la seule notion de salariat

Le statut social unique du travailleur concerne toutes les personnes actives et non les seuls salariés. Dans un contexte de mutations, il est nécessaire que les travailleurs puissent choisir différentes façons d'exercer leurs activités professionnelles, par exemple sous la forme de salariat ou de travail indépendant. Le statut social unique du travailleur sécurise les transitions permettant facilement le passage d'une forme à une autre.

Un statut sans carcan

Le statut social unique du travailleur garantit à chaque personne la possibilité de s'engager dans l'aventure d'une mobilité choisie librement. Le statut social unique du travailleur conjugue solidarité et liberté autour de la responsabilité : il permet de mieux gérer le temps choisi des activités professionnelles et extra-professionnelles en responsabilisant chaque homme durant sa vie. L'idée est d'imaginer un monde du travail où toutes les formes de travail créent les mêmes droits pour tous et où tous les travailleurs jouissent de la même capacité à consolider et piloter leur carrière comme bon leur semble. L'ambition de la CFTC est de voir, à terme, tous les droits sociaux accueillis avec un principe simple : tout travail, peu importe la nature, doit créer des droits et tout travail, quelle qu'il soit, doit contribuer à financer ces droits.

Le Statut social unique du Travailleur est l'un des chantiers principaux de la CFTC. Le Statut social unique du travailleur s'inscrit dans la continuité du CPA.

III LES ELECTIONS TPE : UN ENJEU DE PROXIMITE CITOYENNE POUR LA CFTC

Les élections TPE permettent de désigner les juges prud'homains salariés et les représentants des salariés dans les futures commissions paritaires régionales (CPRI).

Ces commissions :

- Informent et conseillent les salariés et les employeurs sur leurs droits ;
- Répondent et rendent un avis aux questions formulées par les salariés et les dirigeants des TPE, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;
- Facilitent la résolution de conflits individuels ou collectifs ;
- Proposent des solutions pour l'accès aux activités sociales et culturelles (offres vacances ; cinéma ; accès loisirs...).

La CFTC propose appui et conseil aux salariés des TPE, comme pour tous les autres. cet appui sera renforcé si les candidats CFTC sont désignés dans ces structures.

Cette année, 4,5 millions d'électeurs se rendront aux urnes pour faire vivre le dialogue social dans les TPE (très petites entreprises). Une clé de la représentativité de la CFTC en 2017.



Enjeux et démarche des élections TPE pour la CFTC

Cette année, les élections TPE auront lieu du 28 novembre au 12 décembre prochain. Les salariés des TPE sont appelés à voter. Les élections représentent donc un enjeu de taille pour la CFTC en termes de mesure de la représentativité. Pour ces élections, la CFTC a choisi de mener une campagne terrain au plus près des citoyens et au niveau régional.

Les élections professionnelles dans les très petites entreprises (TPE) – et pour les employés à domicile – revêtent d'importants enjeux qui sont autant de défis que la CFTC aura à relever. Le premier enjeu est pour les salariés des TPE eux-mêmes.

Ils auront à élire leurs 130 représentants (10 par région administrative) dans les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI). Une fois élus, ceux-ci auront en main l'avenir des dispositions conventionnelles applicables aux salariés des TPE, de leur GPEC, de leurs conditions de travail comme des propositions qui leur seront faites en matière d'activités sociales et culturelles. La CFTC est LE syndicat qui a fait de la négociation et de la construction sociale sa spécificité. L'expérience acquise dans ce domaine par ses militants permet de faire progresser les droits des salariés. Pour continuer à mener à bien ses actions, la CFTC a choisi de mener une campagne terrain au plus près des actifs.

La représentativité de la CFTC, au niveau national, régional et dans les branches, est le second enjeu de ce scrutin. Il est donc nécessaire, pour tous les militants, adhérents et sympathisants, de se mobiliser pour que la CFTC sorte encore grandie et plus forte de ces élections. La puissance militante de la CFTC n'est plus à démontrer : forte de ses 130 000 adhérents et de ses 650 syndicats présents dans toute la France, elle s'engage au quotidien pour garantir les droits des salariés.

Proche de la population c'est par le bouche à oreille que la CFTC entend relever ces défis.

1. Une stratégie de proximité

« Nous sommes tous des Ambassadeurs »

Une formule phare, mais surtout, une réalité à mettre en œuvre sur le terrain. Pour toucher l'ensemble des salariés TPE, la CFTC a choisi de déployer une stratégie inédite et originale dans le cadre d'une campagne électorale.

La stratégie s'appuie en effet sur la force de son réseau. La CFTC appelle ses adhérents à aller porter le message syndical dans leur entourage : auprès du boulanger, boucher, coiffeur ou nounou, qu'ils cotoient quotidiennement.

2. La CFTC « voit grand »

Le message « Voyez grand, votez CFTC » a été retenu pour sa force, car la plus petite des cinq organisations syndicales représentatives est aussi la plus riche par son humanité ; c'est en cela qu'elle voit « grand ».

La CFTC est le syndicat qui fait de la dignité de la personne une valeur fondamentale. La CFTC valorise ses électeurs TPE en allant à leur contact et en les invitant à « voir grand ». De la même manière, la CFTC souhaite valoriser l'apport humain de ses adhérents en les invitant à devenir Ambassadeurs.

Pour résumé, la campagne terrain est fondée sur la proximité et l'humain, pour permettre à tous les votants de se sentir proche de la CFTC, syndicat qui se bat quotidiennement et depuis toujours pour eux.

3. *Au cœur de la campagne terrain : les villages CFTC*

Calquée sur ses valeurs fondamentales, la CFTC a donc opté pour une stratégie fondée sur « l'humain » en prenant comme ambassadeurs, des travailleurs du quotidien, qui militent chaque jour pour la CFTC.

La campagne terrain répond fidèlement aux attentes des électeurs : la CFTC fait son « Tour de France » en choisissant de mener sa campagne au niveau régional. En point d'orgue, 7 journées CFTC dans 7 villes de France.

Les citoyens connaissent bien le rôle des syndicats dans les grandes négociations nationales, leurs actions sur les lieux de travail ou encore dans les mobilisations de rue. En revanche, ils connaissent moins bien leur responsabilité en tant qu'acteurs majeurs du paritarisme. Retraite, logement, chômage, famille, question métier.

Au quotidien, grâce au travail de ses milliers d'administrateurs et de mandatés, la CFTC bâtit l'environnement social des Français.

Autour de ce rôle, tout aussi essentiel que méconnu, la CFTC a construit son Village pour mener sa campagne terrain : entre accueil du public par ses experts bénévoles et activités ludiques, la CFTC joue pleinement son rôle d'acteur du paritarisme, donne la preuve de la vivacité de son mouvement...

A travers cette campagne terrain, la CFTC veut montrer aux citoyens qu'elle n'est pas spectatrice mais actrice de la vie quotidienne de chacun .

La campagne terrain de la CFTC a pour objectif d'inciter les électeurs à faire le choix d'un syndicat de construction sociale, résolument tourné vers l'Humain dans toutes ses dimensions.



IV - Mesure de la représentativité syndicale à l'issu du cycle électoral 2013-2017 : une CFTC confiante

Quelques résultats significatifs dans les entreprises de plus de 1000 salariés

Groupe SANOFI - 27700 salariés. La CFTC est passée en 10 ans de 6 à 18 % de suffrages.

LEROY MERLIN – 23000 salariés. 5000 voix pour la CFTC, majoritaire avec 43% des suffrages

CAPGEMINI TS France – 11.000 salariés – 1.029 voix pour la CFTC soit 27,73% => la CFTC devient n°1 dans le plus gros périmètre CE (11.000 salariés) du leader des services informatiques - La CFTC est le seul syndicat représentatif qui progresse dans le groupe CAPGEMINI.

AIRBUS S.A.S - 7200 salariés. 425 voix pour la CFTC soit 10,3% des suffrages (progression par rapport au cycle 1 : + 2,7%)

SCHNEIDER ELECTRIC - 4835 salariés. 963 voix pour la CFTC soit 34,5% des suffrages (progression par rapport au cycle 1 : + 20%)

DARTY OUEST DAY - 4290 salariés. 569 voix pour la CFTC soit 18% des suffrages (progression par rapport au cycle 1 : + 4%)

TECHNOPOLE BOUYGUES TELECOM - 3465 salariés. 757 voix pour la CFTC soit 36% des suffrages (progression par rapport au cycle 1 : + 3%)

COMITE D'ENTREPRISE GMF ASSURANCES - 4040 salariés. 369 voix pour la CFTC soit 15,4% des suffrages (progression par rapport au cycle 1 : + 3,3%)

CALYON - 4158 salariés. 411 voix pour la CFTC soit 22,5% des suffrages (progression par rapport au cycle 1 : + 5%)

CSF France - 4164 salariés. 416 voix pour la CFTC soit 15% des suffrages (progression par rapport au cycle 1 : + 9%)

S.A.S. VETIR - 3742 salariés. 441 voix pour la CFTC soit 40% des suffrages (progression par rapport au cycle 1 : + 12%)

CNAV - 3703 salariés – 1228 voix CFTC soit 55,72%

ASSYSTEM – Services informatiques – 3.600 salariés. 364 voix soit 39,61%. la CFTC est n°1 et progresse de 7 points

PÔLE TERTIAIRE DE POISSY - 3080 salariés. 562 voix pour la CFTC soit 28% des suffrages (progression par rapport au cycle 1 : + 10%)

SFD - 2425 salariés. 332 voix pour la CFTC soit 30% des suffrages (progression par rapport au cycle 1 : + 11%)

SAGE - 1924 salariés. 881 voix pour la CFTC soit 76,5% des suffrages (progression par rapport au cycle 1 : + 19%)

CPAM DU RHÔNE -1851 salariés. 676 voix pour la CFTC soit 51,5% des suffrages (progression par rapport au cycle 1 : + 22%)

CNAF -1287 salariés - 373 voix CFTC soit 37,08%

De bonnes tendances électorales confortées par de nouvelles implantations

Quelques chiffres sur le dispositif d'implantation syndicale depuis 2014.

Consciente de ce que ses résultats sont la plupart du temps très positifs dans les entreprises et administrations où elle est présente, la CFTC a engagé début 2014 une démarche volontaire et ciblée de développement / implantation. Il s'agissait, sur la base d'une analyse fine des résultats issus du premier cycle (2009 – 2012), d'identifier les « points faibles » péjorant les scores globaux obtenus à l'échelle des secteurs professionnels.

Dans ce cadre, les équipes CFTC ont impulsé et accompagné (de mai 2014 à décembre 2015) **135 nouvelles implantations** dont :

- 38 implantations dans le secteur public regroupant 37947 inscrits. 16632 SVE (suffrages valablement exprimés), **2653 voix CFTC soit 16%** (50 sièges obtenus).
- 96 implantations dans le secteur privé regroupant 23205 inscrits. 14160 SVE, **5394 voix CFTC soit 38%**.

Depuis janvier 2016, **61 nouvelles implantations** ont été soutenues dans le secteur privé : 7174 inscrits, 1640 SVE, **739 voix CFTC soit une moyenne de 45 %**

Remarque : ces implantations concernent tous secteurs, avec une prévalence sur les secteurs de Commerce, Service et Force de Vente, collectivités territoriales, P&T, Transports, Santé-sociaux, enseignement et formation, métallurgie.

Cet « échantillon » n'est pas à lui seul représentatif de l'ensemble des implantations réussies tout au long du second cycle électoral (2013-2016). Au-delà des entreprises et administrations ciblées par sa démarche de développement, la CFTC a composé (toujours sur la base de l'analyse des résultats issus du premier cycle) **un échantillon de 3795 établissements ayant eu une carence au premier tour durant le premier cycle mais pas durant le second cycle.**

- **La CFTC s'est implantée dans 1322 établissements** soit 35% des établissements ayant eu une carence au premier tour durant le premier cycle. (pour comparaison : CGT = 42% ; FO = 28% ; CFDT = 39% ; CGC = 18% ; UNSA = 7%)
- A l'échelle des 3795 établissements composant l'échantillon, **la CFTC obtient 61 170 voix soit 15,76 % des SVE** (pour comparaison : CGT = 22% ; FO = 12, 70% ; CFDT = 23% ; CGC = 8,30% ; UNSA = 6%)

CONTACT PRESSE

Service presse

Amélie Lebreton – Lisa Omara - 06 33 26 08 71

presse@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