



AVANT-PROJET DE RÉSOLUTION

DÉMOCRATISONS LE TRAVAIL
Donnons un nouveau visage au syndicalisme

JANVIER 2018

CFDT.FR

49^e CONGRÈS RENNES



REVENDIQUONS L'AVENIR

Première organisation syndicale en nombre de voix aux élections professionnelles dans le secteur privé et deuxième dans les fonctions publiques, première en nombre d'implantations dans les entreprises et en nombre d'adhérents, la CFDT incarne le nouveau visage du syndicalisme. Un syndicalisme d'intérêt général qui ambitionne de construire du progrès social pour tous dans un monde en mutations accélérées.

Avec les congrès de Grenoble en 2006, Tours en 2010, et Marseille en 2014, la CFDT a donné l'impulsion des nouvelles protections à construire en vue de faire émerger un nouveau modèle de développement, porteur de progrès pour tous : sécuriser des parcours professionnels de moins en moins linéaires en dotant chacun de droits individuels garantis collectivement ; réguler l'économie mondialisée en traçant la voie de la responsabilité sociale et environnementale des organisations ; améliorer notre modèle de protection sociale à l'aune de nouvelles solidarités. Sur bien des sujets nous avons été pionniers et nombre de nos revendications se sont traduites en résultats concrets pour les travailleurs. Si nos choix ont été validés par les faits, nous devons aujourd'hui prendre la mesure de l'accélération des changements :

- le réchauffement climatique nécessite d'engager de toute urgence la transition écologique de notre modèle en repensant en profondeur nos façons de travailler, de consommer, d'habiter, de vivre ;
- la révolution numérique bouleverse les cadres établis, les façons d'échanger, de travailler, de consommer, les chaînes de valeur, la démocratie elle-même ; la rapidité des changements ouvre un âge d'incertitude qui nécessite à la fois de s'engager dans une prospective élaborée de façon démocratique pour construire une stratégie partagée, et de changer d'échelle dans la construction d'un modèle social qui protège tous les travailleurs ;
- l'adaptation de la société à l'allongement de la durée de vie pose d'importants défis à notre modèle de protection sociale et de société tout en offrant l'opportunité inédite de repenser une société du mieux vivre ensemble.

Pour relever ces trois défis majeurs, la CFDT peut s'appuyer sur ses cinq valeurs cardinales :

- **L'égalité** : ce principe de justice reconnaît dignité et respect à tous, femmes et hommes, quelles que soient leurs origines et leurs conditions. Elle est antinomique avec toutes formes d'exclusion, d'inégalité, de discrimination, de racisme ou de xénophobie.
- **La solidarité** : fondement de notre pacte social, elle découle de la relation d'engagement et de dépendance mutuels entre les travailleurs, les citoyens, les générations, les peuples. Elle structure les liens que tisse la CFDT entre les travailleurs, en partant de leur communauté de travail. Elle est au cœur des

logiques d'entraide, d'échange et de coopération qui sont les piliers des relations au sein de la CFDT.

- **La démocratie** : structurante de l'identité CFDT, elle permet à chacun d'exprimer librement son point de vue, indépendamment des différences d'opinion, d'origine ou de confession, d'être écouté et de participer au débat et à la prise de décision. C'est à travers elle et en son nom que la CFDT revendique de participer à la construction de l'intérêt général, en lien avec les acteurs de la société civile partageant ses valeurs. C'est par la confrontation de la diversité des intérêts des travailleurs et des adhérents au sein des collectifs, par la qualité de ses propositions, et grâce à son nombre, que la CFDT pèse et participe à la construction d'une société juste et démocratique.
 - **L'indépendance** : la CFDT définit ses orientations et ses revendications à partir du vécu des travailleurs et de ses adhérents, sur la base de ses valeurs, indépendamment des partis politiques. Elle cultive son indépendance par la pratique du débat pour être en mesure de peser auprès de ses interlocuteurs par sa capacité de proposer, négocier ou s'opposer. Cette indépendance va de pair avec l'autonomie de ses moyens qui nécessite l'adhésion du plus grand nombre de travailleurs à la CFDT, afin que ces derniers contribuent, par leurs cotisations et leur engagement, à la solidité financière et organisationnelle de la CFDT et soient ainsi garants de son indépendance.
 - **L'émancipation** : la CFDT fédère les travailleurs pour leur permettre d'agir en acteurs libres de leurs choix de vie, par la pratique du débat, la formation, l'éducation populaire, la mise à disposition de services qui favorisent leur autonomie, l'animation de collectifs qui sont autant de lieux du vivre-ensemble, la construction de droits attachés à chacun et garantis collectivement.
- Parce qu'elle sait d'où elle vient, forte de ses valeurs, ancrée dans la réalité, la CFDT est entièrement tournée vers l'avenir pour construire les nouvelles régulations et les nouvelles pratiques syndicales dont notre société et nos adhérents ont besoin :
- un besoin de démocratie, qui nécessite délibération, participation, codétermination dans l'entreprise et dans la société, de façon à rendre les citoyens, les travailleurs et nos adhérents acteurs de la démocratie politique, de la démocratie sociale et de leur organisation syndicale ;
 - un besoin d'universalité pour construire la sécurisation des parcours et les réponses syndicales pour tous les travailleurs ;
 - un besoin d'accompagnement et de proximité pour que les droits conquis et l'action publique soient sources de justice sociale et pour que, dans notre organisation, les militantes et les militants bénéficient d'une réponse pertinente à leurs interrogations.

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE 1

REDONNER DU SENS AU TRAVAIL

ET LEUR PLACE AUX TRAVAILLEUSES ET AUX TRAVAILLEURS 4

- 1.1.** Des travailleuses et travailleurs en quête de sens face
aux changements 4
- 1.2.** Un travail choisi, formateur, émancipateur :
transformer le travail et sécuriser les parcours professionnels 6
- 1.3.** Redonner du pouvoir aux travailleuses et aux travailleurs 12

PARTIE 2

AGIR SYNDICALEMENT

POUR UNE SOCIÉTÉ OUVERTE ET PROTECTRICE 16

- 2.1.** Des protections repensées pour toutes et tous 17
- 2.2.** Nouvelles régulations européennes et internationales :
de la compétition à la coopération 19
- 2.3.** Nouvelles cohésions :
une société ouverte avec des règles communes 22

PARTIE 3

FAIRE VIVRE UNE CFDT PROCHE, ATTRACTIVE ET EFFICACE

POUR TOUS LES TRAVAILLEURS 30

- 3.1.** Osons le changement 30
- 3.2.** Des adhérentes et des adhérents plus nombreux :
une CFDT plus forte 31
- 3.3.** Représentativité : s'imposer comme première organisation 33
- 3.4.** Des militantes et des militants soutenus et accompagnés :
une CFDT plus efficace 35
- 3.5.** Mieux coopérer 37
- 3.6.** Incarner le visage du syndicalisme du XXI^e siècle 39

1. REDONNER DU SENS AU TRAVAIL ET LEUR PLACE AUX TRAVAILLEUSES ET AUX TRAVAILLEURS

1.1. DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS EN QUÊTE DE SENS FACE AUX CHANGEMENTS

Une large majorité des travailleurs aime son travail. C'est ce qu'a révélé l'enquête *Parlons Travail*, réalisée fin 2016 par la CFDT. Ce résultat confirme l'importance accordée au travail dans la vie des travailleurs. Le travail constitue un marqueur fort de socialisation et d'inclusion sociale. Il doit être au cœur de notre action syndicale et revendicative.

1.1.1. Le vécu des travailleuses et travailleurs se transforme

1.1.1.1. Les travailleurs vivent de profonds changements dans leur quotidien: des changements dans leur rapport au travail et leurs identités professionnelles; des changements de métier, d'emploi ou d'employeur; des changements dans leur façon de travailler, dans le contenu de leur travail, dans leurs relations avec les collègues et responsables; des changements dans leur manière de consommer, de se déplacer, d'habiter, de concilier vie professionnelle et vie privée, de communiquer. Ces changements sont de plus ou moins grande ampleur et très différents pour chacun.

1.1.1.2. Si l'implication physique dans le travail reste une réalité pour nombre de travailleurs qui voient leur travail s'intensifier, le vécu au travail se définit davantage par la capacité à s'organiser face à un flux permanent de sollicitations. En conséquence, si certains travailleurs peuvent être plus autonomes, ils expriment aussi le besoin de déconnexion pour préserver leur vie personnelle, leur équilibre psychique et se prémunir des risques psychosociaux.

1.1.1.3. Les travailleurs veulent pouvoir s'exprimer au travail, participer à la décision, s'organiser, se réapproprié la maîtrise de leur temps de travail, avoir un management soucieux de leur épanouissement.

1.1. Des travailleuses et travailleurs en quête de sens face aux changements p. 4

- 1.1.1. Le vécu des travailleuses et travailleurs se transforme p. 4
- 1.1.2. Des mutations à la croisée du travail et de l'emploi..... p. 5
- 1.1.3. La transformation du modèle productif..... p. 5
- 1.1.4. Répondre au vécu des travailleuses et travailleurs p. 6

1.2. Un travail choisi, formateur, émancipateur: transformer le travail et sécuriser les parcours professionnels p. 6

- 1.2.1. Transformer le travail p. 6
 - 1.2.1.1. *Négocier l'organisation du travail*..... p. 6
 - 1.2.1.2. *Agir pour le développement des compétences* p. 7
 - 1.2.1.3. *Agir pour de justes rémunérations* p. 7
 - 1.2.1.4. *Temps de travail, charge de travail et conciliation des temps: une banque des temps pour inventer de nouveaux équilibres* p. 8
 - 1.2.1.5. *Pour une approche revisitée de la santé au travail*..... p. 9
- 1.2.2. Sécuriser les parcours professionnels..... p. 10
 - 1.2.2.1. *La reconnaissance et la montée en compétences de tous les travailleurs, un investissement économique et social*... p. 10
 - 1.2.2.2. *Sécuriser et favoriser les mobilités et les transitions professionnelles, notamment pour les jeunes et les travailleurs le plus en difficulté*... p. 11
 - 1.2.2.3. *Des contrats pour les transitions écologique et numérique*..... p. 11
 - 1.2.2.4. *Mieux sécuriser ceux qui perdent leur emploi*..... p. 11
 - 1.2.2.5. *Le CPA du futur: de nouveaux droits et un accompagnement global* p. 12

1.3. Redonner du pouvoir aux travailleuses et aux travailleurs ... p. 12

- 1.3.1. L'entreprise, un projet collectif à repenser p. 12
 - 1.3.1.1. *Les travailleurs, partie constituante de l'entreprise* p. 12
 - 1.3.1.2. *Prendre en compte les frontières étendues de l'entreprise* p. 13
 - 1.3.1.3. *Étendre le périmètre du dialogue social et coopérer* p. 13
 - 1.3.1.4. *Pour une reconnaissance des finalités sociales, environnementales des entreprises*..... p. 13
- 1.3.2. Renforcer la participation des travailleurs pour plus de démocratie dans l'entreprise: vers une codétermination à la française..... p. 13
 - 1.3.2.1. *La représentation collective des travailleurs: renforcer la capacité d'action de leurs représentants*..... p. 14
 - 1.3.2.2. *Les espaces d'expression des travailleurs* p. 14
 - 1.3.2.3. *Généraliser la participation d'administrateurs salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance* p. 14
 - 1.3.2.4. *Développer une stratégie de participation aux AG d'actionnaires*... p. 14
- 1.3.3. La RSE/RSO par et pour tous..... p. 14
- 1.3.4. Pour une gestion responsable des entreprises p. 15
 - 1.3.4.1. *Favoriser le temps long et l'investissement socialement responsable*..... p. 15
 - 1.3.4.2. *Revoir les normes comptables et les outils de gestion*..... p. 15

1. REDONNER DU SENS AU TRAVAIL ET LEUR PLACE AUX TRAVAILLEUSES ET AUX TRAVAILLEURS

1.1.1.4. Les cadres classiques du travail se modifient. L'unité de lieu, de temps et d'action du travail s'estompe avec le développement du travail à distance et des outils numériques. Les traditionnelles lignes hiérarchiques s'effacent avec la réorganisation des processus de production de biens et de services dans un contexte de changements constants. Les frontières de l'entreprise se diluent avec le recours accru à différents modes d'organisation, fragilisant et divisant parfois les collectifs de travail.

1.1.2. Des mutations à la croisée du travail et de l'emploi

1.1.2.1. Travail et emploi changent sous l'effet de multiples transformations qui se poursuivent et s'accroissent : mondialisation, révolution numérique, transition démographique, transition écologique et énergétique à venir... Ces mutations sont à la fois économiques (internationalisation et digitalisation des modes de production, financiarisation, développement du recours aux travailleurs détachés), sociales (allongement de la durée de vie par exemple) et sociétales (aspirations à l'autonomie, à la transparence, à la participation à la décision...).

1.1.2.2. Ces mutations, dans un contexte de chômage de masse, ont modifié la structure des emplois et des qualifications. Un pan entier du marché du travail est très flexible autour d'emplois occupés par des personnes en contrats (très) précaires ou travaillant à la demande (microentreprise, travail au projet ou à la tâche), en réponse à la demande de flexibilité de la main-d'œuvre des administrations et des entreprises. Le contrôle tatillon des tâches gagne de nouveaux champs professionnels. La robotisation et l'intelligence artificielle ouvrent un nouveau cycle de modifications profondes des métiers. Les collectifs de travail éclatent parfois, appelant à réinventer de nouvelles modalités de coopération et de nouvelles manières de manager. De très nombreux travailleurs, en particulier les jeunes, vivent aujourd'hui des transitions professionnelles, en chan-

geant d'emploi et d'activité, mais aussi en passant davantage par le chômage, la formation, ou une autre activité non salariée. Si certains travailleurs peuvent utiliser leurs droits pour choisir leur vie, d'autres en subissent les aléas.

1.1.2.3. À côté, d'autres formes d'emploi, nouvelles ou déjà anciennes, se multiplient. Outre l'intérim, d'autres « tiers employeurs » se développent (groupements d'employeurs, entreprises à temps partagé, portage salarial, coopératives d'activité et d'emploi) qui proposent des contrats salariés et des modalités d'organisation innovantes. Aux frontières du salariat et de l'entrepreneuriat individuel classique (artisan, agriculteur, commerçant...), se fait jour une diversité de situations allant de l'autonomie dans le salariat à des activités relevant du statut d'indépendant mais exercées de façon économiquement dépendante. Les plateformes estompent en outre la frontière entre le travail salarié, le travail indépendant, le bénévolat et les pratiques amateurs plus ou moins rémunérées. Des formes de travail non ou mal rémunérées s'ajoutent aux emplois classiques et brouillent la notion d'emploi. Des travailleurs « hybrides » passent, de manière choisie ou subie, d'un statut à un autre, de façon rapide, ou en cumulent plusieurs pour gagner leur vie : salarié, indépendant, fonctionnaire, étudiant, demandeur d'emploi, bénévole...

1.1.2.4. Ces mutations réinterrogent la construction de notre modèle de protection sociale, mis au défi de protéger tous les travailleurs.

1.1.2.5. Dans le même temps, ces mutations ont aussi permis des gains de bien-être, davantage d'autonomie pour certains travailleurs, des progrès dans la diffusion de la connaissance, de la culture et de services chaque jour plus variés. Elles offrent aussi l'opportunité d'une revivification démocratique par plus de transparence et de participation citoyenne.

1.1.3. La transformation du modèle productif

1.1.3.1. Notre modèle productif aussi se transforme. Intelligence artificielle, robotique, Internet des objets, traitement massif des données, ou Big Data, impression 3D, nano et biotechnologies... : ces technologies sont au cœur de « *l'administration et de l'entreprise du futur* ». Dans le respect du principe de précaution qui appelle un débat public chaque fois que de nouveaux usages et de nouvelles applications comportent des risques, nous devons nous saisir de ces évolutions pour faire de la France un leader mondial de la nécessaire transition écologique et énergétique avec l'objectif de faire émerger un nouveau modèle de développement économe en matières premières et porteur de progrès.

1.1.3.2. Par le développement de programmes informatiques et de robots toujours plus apprenants et capables de réaliser des activités toujours plus complexes, la robotisation va s'élargir à de nouvelles activités : là où il y en avait déjà (industrie, agriculture) mais aussi là où il y avait traditionnellement peu d'automatisation (la santé et les services). Utilisés à bon escient, ces outils sont un levier de progrès, d'opportunités économiques et de réponse aux besoins nouveaux.

1.1.3.3. Dans la plupart des secteurs d'activité, les évolutions des attentes des citoyens et des consommateurs, des normes, ainsi que des innovations techniques et technologiques, viennent modifier l'organisation de la production et distribution de biens et services. Des champs entiers d'activités nouvelles dans le bâtiment, l'agriculture, l'énergie, l'industrie, les loisirs, la culture ou encore la santé s'ouvrent, permettant d'innover, de concevoir de nouveaux produits et de développer de nouveaux usages afin de répondre aux besoins de mobilité, de biens d'équipement, de services à la personne, de prise en charge de la perte d'autonomie, de nouvelles réponses médicales ou d'accompagnement dans les parcours de soins. Tous les secteurs de l'économie doivent investir massivement,





en particulier dans le capital humain, tant ces mutations transforment la nature des emplois et des compétences requises pour les travailleurs.

1.1.4. Répondre au vécu des travailleuses et travailleurs

1.1.4.1. Chacun vit différemment ces bouleversements. Opportunités de parcours professionnels enrichissants et de meilleures conditions de vie pour certains, ces transformations engendrent aussi stress, sentiment d'inquiétude ou de déclassement : de nombreux travailleurs se sentent laissés de côté ou y voient la menace d'un « *futur sans emploi* ». Seule certitude : les métiers existants sont profondément transformés, certains vont disparaître, de nouveaux seront créés.

1.1.4.2. Investir dans les compétences de tous les travailleurs est indispensable pour tirer parti de la diffusion des nouvelles technologies, mais aussi pour limiter le risque d'accroissement des inégalités. Les nouveaux métiers exigent un socle de compétences, enrichi de nouvelles compétences techniques liées au numérique, davantage de compétences relationnelles, une capacité à apprendre et à s'organiser, comme un engagement accru des travailleurs.

1.1.4.3. Outre le niveau et l'évolution des rémunérations, l'intérêt du travail, son contenu et ses conditions d'exercice pèsent fortement sur la manière dont les travailleurs vivent leur travail. Les travailleurs du XXI^e siècle aspirent toujours à trouver du sens et de la reconnaissance. Exercer son activité dans un environnement de qualité est source de motivation, d'engagement, d'innovation, de qualité et, au final, de performance pour les administrations et les entreprises.

1.1.4.4. La révolution numérique doit devenir un véritable thème du dialogue social dans les administrations et les entreprises.

1.1.4.5. De nouveaux terrains de l'action syndicale sont à défricher, par exemple pour mettre en place un dialogue social entre les plateformes et les travailleurs qui en dépendent.

1.1.4.6. L'emploi et le travail changent, c'est le terrain sur lequel la CFDT doit rénover le syndicalisme. ■

1.2. UN TRAVAIL CHOISI, FORMATEUR, ÉMANCIPATEUR : TRANSFORMER LE TRAVAIL ET SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

1.2.1. Transformer le travail

La rapidité et la simultanéité des bouleversements qui traversent notre économie et notre société ouvrent un âge d'incertitude nécessitant de redéfinir un horizon partagé. La CFDT revendique que s'engage au niveau national, dans les filières, les branches comme dans les administrations et les entreprises, une prospective, élaborée de façon démocratique, pour construire une stratégie commune de long terme.

Les enjeux stratégiques des administrations et des entreprises sont étroitement liés au travail : la capacité d'innovation suppose une organisation du travail favorable ; la création de valeur vient davantage de la coopération au sein des collectifs de travail. L'efficacité collective dépend donc de la capacité individuelle et collective de tous les travailleurs, y compris ceux qui sont aux marges de l'entreprise, à se réappropriier l'organisation et les conditions de leur travail.

1.2.1.1. Négocier l'organisation du travail

1.2.1.1.1. Depuis le congrès de Nantes en 2002, la CFDT a fait de la qualité de vie au travail un axe prioritaire de réflexion et d'action, concrétisé à travers l'accord sur la Qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle (QVTEP) de 2013. Cette approche novatrice vise à permettre à chacun de s'exprimer et d'agir sur le contenu de son travail, ses conditions d'exercice et l'articulation vie privée/vie au travail. Elle inclut un volet destiné à renforcer l'égalité femmes-hommes, question qui, par sa transversalité, ne se limite pas aux questions d'organisation du travail mais irrigue l'ensemble des propositions de la CFDT. La QVTEP permet de comprendre le travail, d'agir pour le transformer en sortant d'une vision segmentée des différentes thématiques abordées dans l'administration ou l'entreprise. C'est une opportunité pour anticiper, instaurer le débat et lier les politiques de formation, d'égalité professionnelle, d'articulation vie professionnelle/vie personnelle, de santé, les systèmes de reconnaissance et d'évaluation, et prendre en compte les travailleurs dans leurs potentialités et leurs fragilités. C'est aussi un vecteur pour favoriser la coopération au sein des collectifs de travail et impulser de nouvelles pratiques managériales et organisations du travail plus collaboratives et bienveillantes, notamment pour prévenir les risques psychosociaux.

1.2.1.1.2. La CFDT favorisera la promotion, l'impulsion et la mise en œuvre de telles démarches pour les travailleurs des petites et très petites entreprises par sa présence syndicale ou, pour les TPE, par son implication au sein des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) et autres commissions paritaires de branche ou multiprofessionnelles (CPRIA, etc.).

1.2.1.1.3. Pour la CFDT, l'intervention des travailleurs et de leurs représentants ne peut se limiter aux modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail. Les travailleurs doivent obtenir un droit d'intervention sur les transformations de leur

1. REDONNER DU SENS AU TRAVAIL ET LEUR PLACE AUX TRAVAILLEUSES ET AUX TRAVAILLEURS

travail en matière de rythme et de cadences de travail, de niveau de responsabilité, de diversification ou de transformation des tâches, comme sur la définition du fonctionnement de leur collectif de travail.

1.2.1.1.4. Ainsi, la CFDT revendique que l'organisation du travail soit partie intégrante de la négociation QVTEP dans les administrations et les entreprises.

1.2.1.1.5. Les fonctions publiques subissent des réorganisations régulières. Elles sont facilitées par le statut de la fonction publique qui permet à l'employeur, selon les besoins de service, de modifier la fonction et le lieu de travail d'un agent. Ces réorganisations appellent un dialogue social renforcé pour les préparer et les suivre. C'est pourquoi, la CFDT revendique la reprise de négociations à partir du projet d'accord-cadre QVT de 2015 à décliner par des négociations locales au plus près des agents.

1.2.1.1.6. Une des conséquences de l'individualisation croissante des rapports au travail est l'augmentation des conflits entre travailleurs. Aujourd'hui, pour tenter de résoudre ces conflits, les administrations et entreprises s'appuient sur des stratégies de recadrage, de sanctions, d'évitement ou d'arbitrage. Le conflit n'en est pas pour autant résolu. Il entraîne chez les travailleurs de nombreux dégâts : stress, absentéisme, baisse de productivité, dysfonctionnements, départs. Le conflit impacte fortement la qualité de vie au travail des travailleurs et, par effet ricochet, leur environnement personnel et familial.

1.2.1.1.7. La médiation, mode alternatif de résolution des conflits, permet aux travailleurs de sortir du conflit en trouvant ensemble une issue favorable et durable dans une logique gagnant/gagnant. La médiation est complémentaire à l'action syndicale, aussi, le rôle et les modalités d'intervention du médiateur doivent faire l'objet de discussions avec les représentants des organisations syndicales.

1.2.1.2. Agir pour le développement des compétences

1.2.1.2.1. La capacité du collectif de travail à créer de la valeur est conditionnée aux compétences individuelles et collectives. Pour la CFDT, miser sur les compétences, c'est permettre au travailleur et au collectif de se réappropriier, par-delà le travail prescrit, le contenu et la qualité du travail sur le long terme.

1.2.1.2.2. La CFDT revendique de négocier les orientations du plan de formation dans toutes les administrations et entreprises, quelle que soit leur taille, et d'articuler cette négociation avec une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). L'objectif est de réduire les écarts entre les compétences requises par les métiers et leurs évolutions à prévoir et celles détenues par les travailleurs. La CFDT veillera à la montée de chacun en qualification, et plus particulièrement des travailleurs qui ne disposent d'aucune qualification, à travers la maîtrise du socle de compétences et de connaissances professionnelles. Les travailleurs doivent être associés à la définition des référentiels de compétences en participant à la description de leur propre activité. Attachée au développement de l'alternance et de l'apprentissage, la CFDT veillera à ce que les périodes en administration ou en entreprise soient pleinement intégrées dans la formation et l'évaluation des compétences.

1.2.1.2.3. Miser sur les compétences nécessite également d'impliquer et d'accompagner l'encadrement intermédiaire dans l'évolution de ses missions, dont le développement des compétences des équipes, y compris transversales. L'entretien individuel doit être un moment privilégié pour un échange sur les compétences entre le travailleur et son encadrant. Il ne peut se résumer à une simple évaluation de la performance et ne doit pas devenir un temps d'évaluation comportementale.

1.2.1.2.4. Un accompagnement personnalisé est nécessaire pour accéder à la formation et développer les compétences de chacun. Une attention particulière devra être portée aux travailleurs exposés aux transformations liées à la révolution numérique et à la transition écologique. Si de nouvelles voies d'acquisition des compétences peuvent être empruntées (formations en ligne ou e-learning, fab-lab...), leurs modalités d'usage restent à négocier.

1.2.1.2.5. Dans les petites et moyennes entreprises, la formation des travailleurs doit aussi être un axe stratégique. Au moins un travailleur sur cinq doit bénéficier d'une action de formation chaque année. La CFDT portera ce sujet au sein des CPRI/CPRIA et veillera à ce que les travailleurs des TPE aient également accès à la formation.

1.2.1.3. Agir pour de justes rémunérations

1.2.1.3.1. L'équité dans le partage des richesses collectivement créées est une question centrale qui concerne tous les travailleurs. La question du pouvoir d'achat et de sa progression y est étroitement liée.

1.2.1.3.2. Dans les fonctions publiques, la CFDT revendique le développement d'une culture de la négociation salariale selon la méthode d'accords triennaux comportant une clause de revoyure annuelle, actée par les accords de 2008 et reprise dans le protocole d'accord Parcours professionnels, carrières, rémunérations (PPCR).

1.2.1.3.3. Dans les entreprises, la CFDT entend apporter plus d'équité dans la répartition de la valeur créée entre actionnaires, cadres dirigeants et travailleurs.

1.2.1.3.4. Tout travailleur à temps plein doit échapper à la pauvreté et les travailleurs les moins qualifiés doivent pouvoir accéder à un emploi. En cohérence avec ses engagements européens, la CFDT revendique que le Smic ne puisse pas être inférieur à 60 % du salaire médian.





1.2.1.3.5. La CFDT revendique la reconnaissance des compétences et de l'effort de formation dans les rémunérations pour assurer leur progression tout au long de la carrière. C'est tout l'enjeu tant des négociations de branche que d'entreprise.

1.2.1.3.6. Elle réclame plus de transparence dans les politiques et pratiques de rémunération. Les systèmes de rémunération sont toujours plus complexes, conséquence de la mise en place de mécanismes de notations multiples et individualisés. Dans le cadre de la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, les négociateurs CFDT doivent participer au choix des critères pris en compte et en évaluer la pertinence. Ils veilleront en particulier à prévenir l'amplification des écarts salariaux et faire disparaître les écarts salariaux entre femmes et hommes.

1.2.1.3.7. Cette négociation doit aussi être l'occasion de porter des revendications sur les augmentations en privilégiant celles relatives aux salaires, les augmentations générales, les primes collectives. Elle doit également porter sur les modalités de leur répartition (structure de rémunération et répartition entre les différentes catégories) et les classifications, en privilégiant des revalorisations ciblées sur les bas salaires. Les critères d'attribution des augmentations individuelles doivent être abordés dans le cadre de la négociation. Il en va de même en ce qui concerne les critères de rémunération variable. Dans tous les cas, les critères doivent davantage reposer sur des indicateurs extra-financiers favorisant la pérennité de l'entreprise à long terme.

1.2.1.3.8. Le management chargé de mettre en œuvre les procédures d'attribution des mesures individuelles doit être formé et accompagné et pouvoir rendre compte en toute transparence des critères qui font évoluer la rémunération d'un travailleur. Dans le cadre de cet accompagnement, une attention particulière sera portée aux stéréotypes susceptibles d'influencer les processus d'évaluation.

1.2.1.3.9. Parce que les mécanismes d'autorégulation sont insuffisants en matière de rémunération des dirigeants, la CFDT

revendique une loi fixant un rapport maximal entre les plus hautes et les plus basses rémunérations dans l'entreprise. Cette mandature sera l'occasion d'en préciser les modalités d'application. Sans attendre, cet objectif peut être abordé dans le cadre de la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée. La CFDT revendique de véritables accords de partage de la valeur pour s'assurer de l'équité des efforts demandés comme du partage des gains obtenus.

1.2.1.3.10. Le développement des compétences doit trouver sa traduction dans les grilles de classification. La CFDT agira pour adapter aux évolutions économiques et technologiques les grilles de classification dans les branches. Les postes de travail se transforment, les trajectoires et les évolutions professionnelles également. De nouvelles compétences, notamment relationnelles, émergent, qui doivent être reconnues. Les grilles de classification doivent pleinement intégrer ces dimensions pour dynamiser les mobilités professionnelles et redonner à chaque travailleur un horizon de progression de sa rémunération à mesure qu'il gagne en compétences. C'est aussi un enjeu d'égalité femmes-hommes et de reconnaissance des métiers les plus féminisés qui s'appuient souvent sur ces compétences. La CFDT souhaite qu'un accord de méthode soit négocié au niveau national interprofessionnel afin de faciliter une renégociation plus régulière des classifications dans les branches. Cet accord de méthode doit intégrer l'objectif de juste reconnaissance des métiers les plus féminisés. Il doit aussi rechercher une description des compétences qui ne porte pas de biais genrés.

1.2.1.3.11. Une rémunération horaire minimale doit par ailleurs être imposée aux plateformes numériques qui proposent une offre de travail.

1.2.1.3.12. La lutte contre la vie chère participe de l'action syndicale. Elle est par exemple essentielle dans les outre-mers. Les dépenses contraintes relatives au logement (loyer ou remboursement de prêt, énergie, assurance) et au transport pèsent lourdement sur le budget des ménages. La CFDT continuera

d'œuvrer à la maîtrise de ces dépenses contraintes.

1.2.1.3.13. La politique d'activités sociales et culturelles (ASC) des administrations et des entreprises doit être guidée par un projet d'émancipation et de solidarité. Pour la CFDT, les objectifs de ces projets doivent répondre à un principe d'utilité sociale, culturelle et environnementale. Aussi, si des ASC permettent d'améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs, elles devront s'inscrire dans ce principe, en participant notamment à la réduction des dépenses énergétiques ou en facilitant l'accès à des modes de transport multimodaux (plan de déplacement d'entreprise, covoiturage, etc.).

1.2.1.3.14. La CFDT agira pour développer les politiques d'ASC dans les PME et les TPE et les petites collectivités publiques, notamment à travers les réseaux inter-CE.

1.2.1.4.

Temps de travail, charge de travail et conciliation des temps : une banque des temps pour inventer de nouveaux équilibres

1.2.1.4.1. La durée hebdomadaire légale du temps de travail constitue le seuil de déclenchement des majorations et/ou compensations en jours de repos. Mais cette approche est devenue insuffisante pour répondre aux aspirations des travailleurs à se réapproprier la maîtrise du temps et à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. Ces aspirations évoluent en fonction de l'âge, du rapport au travail, des responsabilités familiales, des souhaits d'évolution professionnelle et de la nature des tâches réalisées. Pour la CFDT, chacun doit pouvoir être l'acteur de son parcours.

1.2.1.4.2. La durée du travail ne peut plus être déconnectée de l'organisation du travail, de la charge de travail et de la conciliation des temps tout au long de la vie. Un nouveau partage du travail plus juste nécessite d'intégrer les temps invisibles, ceux du travail domestique, du travail des proches aidants, de l'engagement associatif, de la formation tout au long de la vie et des trajets domicile-travail.

1. REDONNER DU SENS AU TRAVAIL ET LEUR PLACE AUX TRAVAILLEUSES ET AUX TRAVAILLEURS

1.2.1.4.3. La CFDT revendique la création d'une banque des temps intégrée dans le compte personnel d'activité (CPA). Elle entend en faire l'instrument d'une meilleure conciliation des différents temps de la vie active et permettre de gérer les temps tout au long de la vie, en tenant compte du contexte d'allongement de la durée de vie, du besoin d'autonomie accru des individus, comme des contraintes des proches aidants. Une telle banque des temps suppose une part de mutualisation, de régulation collective au service de notre projet de société.

1.2.1.4.4. Le télétravail est une aspiration de nombreux travailleurs qu'il convient d'organiser. Il doit être inclus à nos revendications pour définir des règles claires afin de prévenir notamment l'allongement de la durée du travail et l'isolement.

1.2.1.4.5. La révolution numérique met la donnée au cœur de l'ensemble de notre vie quotidienne. L'utilisation et la protection des données personnelles doivent devenir un véritable enjeu des politiques publiques et être mises au cœur du débat public. La mise en place de traitements massifs des données ne s'accompagne pas toujours d'une gouvernance permettant au citoyen ou, dans l'administration ou l'entreprise, au travailleur de s'assurer de la légitimité des traitements et usages de données dans le respect de sa vie privée. La CFDT revendique la création d'un régime juridique pour la donnée du travailleur, associée à une gouvernance paritaire en cas de Big data ou de transmission de ces données à un tiers, permettant à chacun de vérifier le bon emploi de ses données ou, dans l'administration ou l'entreprise, d'en déléguer le contrôle à l'organisation syndicale de son choix.

1.2.1.4.6. Par ailleurs, l'appel à la participation des travailleurs sur les réseaux sociaux internes, l'appel à leur engagement en ligne pour défendre la réputation de leur employeur, comme la pratique d'expression de leur ressenti sur les réseaux sociaux ne s'accompagnent pas toujours des mécanismes de confiance cohérents avec ces nouveaux usages. La CFDT revendique l'interdiction de sanctions liées à ces usages.

1.2.1.5. Pour une approche revisitée de la santé au travail

1.2.1.5.1. Travailler sur les expositions

1.2.1.5.1.1. La juxtaposition actuelle de « trois santés » – publique, au travail, environnementale – conduit à l'élaboration de plans sans cohérence ni complémentarité. Les travaux engagés sur les données de santé pour leur utilisation dans les politiques de santé peuvent être une opportunité pour améliorer la santé des travailleurs à condition d'organiser et d'accompagner la transversalité entre ces « trois santés ». Le développement de la notion d'exposome, c'est-à-dire la prise en compte de l'ensemble des expositions subies au cours de la vie de la personne pouvant influencer son état de santé et l'identification des déterminants de santé comme l'éducation, les conditions de vie et de travail, etc., favorise cette transversalité entre santé publique, environnementale et au travail. La CFDT agira pour son développement.

1.2.1.5.2. La prévention au cœur de l'action syndicale

1.2.1.5.2.1. Pour les victimes, si la réparation est nécessaire, elle arrive toujours trop tard. L'objectif de la CFDT est de prévenir les maladies professionnelles et accidents du travail, mais aussi les risques psycho-sociaux et les situations de souffrance au travail. La prévention des risques professionnels dans les administrations et entreprises est donc un enjeu majeur de la santé et de la sécurité au travail. Prévenir, c'est appliquer le principe de précaution dans les innovations technologiques, c'est évaluer les risques au plus près de la réalité du travail et mettre en place toutes les actions nécessaires pour éviter les accidents et les maladies professionnelles.

1.2.1.5.2.2. La prévention en matière de santé et de sécurité au travail doit faire l'objet d'un véritable dialogue social. Chaque travailleur doit y avoir accès, notamment les demandeurs d'emploi, mais aussi les travailleurs exerçant en dehors des murs des administrations et entreprises (coworking, espaces partagés...).

1.2.1.5.2.3. Les missions et les moyens des représentants du personnel dans les administrations et entreprises en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail doivent être renforcés. La CFDT revendique le droit pour chaque représentant du personnel de disposer du temps nécessaire pour réaliser des visites et analyses des postes de travail. De plus, la CFDT revendique un recours facilité à l'expertise sur les conditions de travail lors de l'information-consultation sur les orientations stratégiques.

1.2.1.5.2.4. La CFDT construira une approche renouvelée de l'évaluation de la charge de travail afin de prévenir les risques psychosociaux, favoriser la conciliation des temps personnels et professionnels, et garantir le droit à une véritable déconnexion. À cette fin, elle mutualisera les expériences et bonnes pratiques des équipes syndicales.

1.2.1.5.3. Réparer et lutter contre la désinsertion professionnelle

1.2.1.5.3.1. La réparation de l'atteinte à la santé des travailleurs du fait de leur travail est une mesure de justice sociale. En cas d'accident ou de maladie professionnelle, la CFDT accompagnera les travailleurs dans leurs démarches de reconnaissance.

1.2.1.5.3.2. La pénibilité de certains emplois doit continuer à donner des droits renforcés pour favoriser reconversion professionnelle, travail à temps partiel ou droits à une retraite anticipée à travers le compte professionnel de prévention. Ce n'est pas à l'employeur chez qui la maladie professionnelle se déclare de la réparer mais à celui chez qui le salarié a été exposé : cela suppose de s'appuyer sur la collecte des données pertinentes et d'organiser leur traçabilité. En matière de pénibilité, la CFDT demande à ce que soit étendu aux fonctions publiques le bénéfice du compte professionnel de prévention.

1.2.1.5.3.3. La lutte contre la désinsertion professionnelle des travailleurs souffrant de handicaps doit aussi être une priorité de la CFDT. Ces travailleurs subissent deux fois plus le chômage que les autres. 85 % des personnes handicapées le deviennent au cours de leur vie, à la suite d'un acci-





dent ou d'une maladie, professionnelle ou non.

1.2.1.5.3.4. Pour agir contre la désinsertion professionnelle des travailleurs handicapés, les représentants du personnel et élus syndicaux interpellent les responsables d'administration et d'entreprise sur leur responsabilité de maintien dans l'emploi de ces travailleurs. Dans les administrations et entreprises, les militants CFDT initieront des actions de sensibilisation au handicap : sensibilisation des travailleurs et managers, enquêtes auprès du personnel, développement de partenariats avec les écoles et les universités afin de renforcer l'accueil de stagiaires ou d'apprentis en situation de handicap.

1.2.1.5.3.5. La CFDT s'impliquera dans la tenue de permanences visant à informer et accompagner les travailleurs handicapés sur les circuits des demandes de prise en charge et le montage des dossiers de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, développer leur accès à la formation et aux transports, ou répondre à toute question relative au maintien dans l'emploi à la suite d'un congé longue maladie, d'un accident du travail, d'une affection longue durée.

1.2.1.5.3.6. La CFDT propose d'expérimenter la mise en place d'un guichet unique sur les territoires pour l'aide et le soutien aux travailleurs et aux entreprises.

1.2.1.5.3.7. Le régime de reconnaissance des Accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) doit être réinterrogé. Deux raisons à cela : le phénomène de sous-déclaration, qui prive des travailleurs de la reconnaissance de leur accident du travail ou maladie professionnelle et conduit à un transfert de charge de la branche AT-MP de la Sécurité sociale vers le régime général ; la difficulté d'imputer la responsabilité à l'employeur compte tenu des effets différés des expositions aux risques professionnels, des pathologies multifactorielles, des combinaisons d'expositions, etc. La CFDT demandera une réforme pour pallier ces difficultés.

1.2.2. Sécuriser les parcours professionnels

Le monde du travail change, les besoins et les attentes des travailleurs évoluent. Cela nécessite de renforcer l'émancipation et la protection de chacun tout au long de sa vie. C'est dans cette logique que la CFDT continue de porter la sécurisation des parcours professionnels qui vise à construire de nouvelles protections collectives en créant des droits individuels, attachés à la personne et non plus à son statut.

Construire des droits attachés à la personne garantis collectivement ne signifie pas détachés de l'administration ou de l'entreprise. La création de droits individuels ne doit pas être l'occasion pour les employeurs de se déresponsabiliser en matière de formation, de développement de l'employabilité, de qualité du contrat de travail ou d'emploi durable. Administration et entreprise doivent rester un lieu central d'acquisition de droits.

De plus, la CFDT revendique que ces droits ne bénéficient pas seulement aux personnes les plus autonomes. C'est le sens de l'accompagnement global personnalisé, selon les besoins de chacun, consubstantiel au Compte personnel d'activité (CPA).

1.2.2.1. La reconnaissance et la montée en compétences de tous les travailleurs, un investissement économique et social

1.2.2.1.1. La formation professionnelle tout au long de la vie est l'un des droits individuels majeurs des travailleurs pour sécuriser leur parcours et faire valoir leurs compétences. Tous les travailleurs doivent pouvoir mettre à jour régulièrement leurs compétences individuelles et collectives. La montée en compétences de tous, et particulièrement des moins qualifiés, est un enjeu décisif pour s'assurer que la transformation de l'économie, induite par la révolution numérique et la nécessaire transition écologique, ne laisse personne au bord du chemin.

1.2.2.1.2. Chaque travailleur en recherche d'emploi doit avoir accès à la reconnaissance de ses compétences et/ou à l'acquisition ou l'approfondissement de nouvelles compétences, notamment par le biais de la formation, mais aussi par d'autres voies d'accès à la certification dans une logique de Validation des acquis de l'expérience (VAE). La formation des demandeurs d'emploi doit donc faire l'objet d'un investissement massif et constant. Elle doit être cofinancée par le droit individuel et les acteurs institutionnels. Si ces derniers peuvent décider de publics et d'axes de développement prioritaires, ils doivent mieux coordonner leurs actions afin de permettre à davantage de demandeurs d'emploi de se former.

1.2.2.1.3. Deux leviers du droit d'initiative personnel doivent être consolidés : le Compte personnel de formation (CPF), pour la formation tout au long de la vie, et le Congé individuel de formation (CIF) pour les reconversions plus lourdes.

1.2.2.1.4. Mais la multiplication du recours aux contrats courts (auxquels sont particulièrement exposés les jeunes) empêche les travailleurs de suivre des formations en entreprise et décharge ces dernières de leur obligation de maintien de l'employabilité. La CFDT revendique un abondement forfaitaire supplémentaire du CPF des travailleurs précaires afin d'inciter à des contrats plus longs.

1.2.2.1.5. Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) doit également être consolidé en s'assurant de la transformation effective de l'offre des opérateurs en une véritable aide à la décision pour chacun. Un maillage territorial du CEP doit être construit et articulé avec un véritable service public de l'orientation tout au long de la vie unifiant l'orientation scolaire et le service public régional de l'orientation. Les missions des Organismes paritaires collecteurs agréés de formation professionnelle (Opca) doivent être repensées afin de transformer l'offre de services aux petites entreprises en un « CEP des petites entreprises » et ainsi les accompagner dans l'évolution des compétences dont elles ont besoin.

1. REDONNER DU SENS AU TRAVAIL ET LEUR PLACE AUX TRAVAILLEUSES ET AUX TRAVAILLEURS

1.2.2.1.6. Pour favoriser les mobilités professionnelles (dans et hors l'administration ou l'entreprise) et mieux articuler les compétences transversales avec les compétences professionnelles « métier », la CFDT revendique l'organisation de la formation et de la certification en blocs de compétences, accessibles tout au long de la vie.

1.2.2.1.7. Dans les fonctions publiques, pour faciliter les mobilités entre employeurs et versants, elle revendique qu'une partie des fonds réservés à la formation des agents soit mutualisée.

1.2.2.2. Sécuriser et favoriser les mobilités et les transitions professionnelles, notamment pour les jeunes et les travailleurs les plus en difficulté

1.2.2.2.1. La Sécurisation des parcours professionnels (SPP) passe également par la sécurisation des mobilités, dans l'emploi et entre emplois, en anticipation des mutations économiques et de la gestion des restructurations comme dans le cadre d'un projet professionnel individuel à court ou moyen terme.

1.2.2.2.2. La CFDT continuera de revendiquer et d'accompagner la reconversion des bassins d'emploi frappés par des fermetures d'administrations et d'entreprises afin de réimplanter des activités nouvelles et diversifiées. Les mobilités géographiques des travailleurs ne doivent pas être synonymes de dégradation de leurs conditions de vie en les coupant de leurs réseaux de solidarité.

1.2.2.2.3. Les mobilités géographiques peuvent être soutenues par des dispositifs conventionnels, aujourd'hui souvent réservés aux grandes entreprises. Si ces dispositifs nécessitent d'être confortés, d'autres mesures doivent être mises en œuvre pour réduire les inégalités entre tous les travailleurs.

1.2.2.2.4. L'entrée et le maintien dans le logement doivent être facilités. Les résultats obtenus par la CFDT dans le cadre d'Action logement (Visale) doivent être confortés. La CFDT revendique un dispositif de type 1 % Logement pour les agents publics afin de construire des logements et de participer à leur attribution.

1.2.2.2.5. L'accompagnement à la mobilité choisie doit être renforcé. Ainsi, la thématique de la mobilité géographique doit être intégrée au dispositif du Conseil en évolution professionnelle (CEP) pour aider les actifs à anticiper leurs transitions professionnelles. Un accompagnement personnalisé à la mobilité doit être proposé aux personnes confrontées aux plus grandes difficultés sociales, d'accès et de retour à l'emploi. Les sections syndicales se saisiront de ces questions pour mener des actions intégrant la dimension des transports dans les bassins d'emploi et facilitant la mobilité.

1.2.2.2.6. La CFDT a obtenu la « garantie jeunes » qui doit être amplifiée. Elle revendique la création d'un véritable statut par-delà les statuts (étudiant, apprenti) et d'un « pack mobilité jeunes » pour lever les freins matériels à la mobilité de tous les jeunes de 16 à 30 ans qui acceptent une formation ou un emploi situé à plus de 30 minutes de leur domicile. Combinaison de droits, d'informations et de conseils, il serait construit sur mesure, en fonction du projet de mobilité du jeune. Le pack contiendrait une solution logement, une solution transport, une solution assurances, des informations et conseils territorialisés.

1.2.2.3. Des contrats pour les transitions écologique et numérique

1.2.2.3.1. Pour faire face aux bouleversements induits par la révolution numérique et la transition écologique et énergétique à venir, la CFDT revendique un contrat de transition. Démarche stratégique d'ensemble, ces contrats doivent permettre de coordonner l'ensemble des dispositifs collectifs et individuels existants

pour sécuriser les parcours: nouvelles filières, formation aux nouveaux métiers et nouvelles compétences. Ces contrats de transition doivent, aussi, en cas de fermeture de site décidée par l'État, anticiper les transitions professionnelles et les impacts territoriaux.

1.2.2.3.2. La CFDT revendique que cet outil soit complété et abondé au niveau européen par un fonds d'ajustement aux transitions, élaboré sur le modèle du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation.

1.2.2.4. Mieux sécuriser ceux qui perdent leur emploi

1.2.2.4.1. Les règles d'assurance-chômage définies par les partenaires sociaux ont depuis des années innové et adapté plusieurs dispositifs sécurisant financièrement les transitions et mobilités professionnelles pour répondre à la diversité croissante de situations des travailleurs. Les évolutions du monde du travail nécessitent de franchir un palier supplémentaire. La CFDT est favorable, sous conditions, à l'élargissement de l'accès aux allocations-chômage à certains travailleurs indépendants et à l'amélioration de la protection des travailleurs démissionnaires. Une réflexion sur le partage des responsabilités des partenaires sociaux et de l'État et sur l'évolution du régime pour répondre aux besoins de tous les travailleurs est indispensable.

1.2.2.4.2. En effet, la CFDT a pour objectif de permettre le retour à l'emploi stable en sécurisant les travailleurs par des droits à une indemnisation de bon niveau, à la formation et à un accompagnement personnalisé. Cela suppose à la fois de généraliser un socle de droits pour tout actif ayant perdu son emploi et de conforter une part de prestations contributives. Cela nécessite aussi de renforcer la fonction de conseil auprès des actifs occupés et des demandeurs d'emploi.





1.2.2.4.3. La CFDT souhaite que s'engage une meilleure articulation des orientations des régimes paritaires d'assurance-chômage, de formation professionnelle et des politiques publiques d'emploi afin d'éviter les ruptures dans les parcours des travailleurs.

1.2.2.5.

Le CPA du futur : de nouveaux droits et un accompagnement global

1.2.2.5.1. Dans un monde de transitions plus fréquentes d'un emploi, d'un statut, d'un métier à un autre, notre modèle social ne protège plus suffisamment certaines catégories d'actifs et génère des inégalités : entre les plus aisés et les plus pauvres, mais aussi, entre les travailleurs, suivant les statuts, la nature du contrat, les parcours de vie.

1.2.2.5.2. La CFDT a très tôt compris que la sécurisation des personnes devait s'universaliser, avec l'acquisition de droits dans un compte social personnel, pouvant accompagner les transitions professionnelles et les choix personnels. Elle a aussi revendiqué que la mobilisation de ces droits fasse l'objet d'un accompagnement global, dans une logique d'émancipation et de lutte contre les inégalités.

1.2.2.5.3. Lors des récentes réformes du code du travail, la CFDT a revendiqué la construction d'un code de l'activité. Dans la continuité de ces travaux, la CFDT défend la constitution d'un véritable socle de droits pour tout actif, et ce prochain mandat sera l'opportunité d'engager une nouvelle réflexion sur la création d'un statut de l'actif.

1.2.2.5.4. Afin de ne pas susciter de concurrence entre statuts ou contrats et une logique de moins-disant social, la CFDT revendique en outre des mécanismes financiers visant à dissuader le recours à la précarité, et abondant les protections des travailleurs précaires et leur accompagnement.

1.2.2.5.5. La CFDT a œuvré pour la création du compte personnel d'activité (CPA) et entend contribuer à son enrichissement. Dans la prolongation des dispositifs obtenus avec l'ANI sur la sécurisation

de l'emploi de 2013, le CPA doit ainsi permettre d'expérimenter de nouvelles voies professionnelles en garantissant un « droit au retour », de façon à sécuriser le choix d'une nouvelle orientation professionnelle.

1.2.2.5.6. La CFDT a deux ambitions pour le CPA du futur : l'universalité des garanties et la lutte contre les inégalités de droits et d'accès aux droits.

1.2.2.5.7. La CFDT revendique l'universalité du CPA. Tous les travailleurs doivent bénéficier de sa couverture en matière de protection sociale, et chaque heure travaillée doit donner lieu à la constitution de droits.

1.2.2.5.8. Les conditions d'accès à un certain nombre de droits doivent par ailleurs être revues, notamment en matière d'ancienneté, afin de permettre aux travailleurs précaires d'en bénéficier plus largement.

1.2.2.5.9. La CFDT revendique la création d'une mission de service public de l'accompagnement des projets personnels avec une mise en œuvre immédiate pour l'emploi et le logement. Il importe de ne pas laisser les travailleurs seuls au moment de mobiliser leurs droits pour réaliser leurs projets. C'est un enjeu fondamental pour réduire les inégalités qu'il faudra financer.

1.2.2.5.10. La CFDT revendique la mise en place d'un accompagnement global articulant accompagnement social et professionnel et associant tous les opérateurs concernés. La création de conseillers en mobilité résidentielle pour accompagner les projets liés au logement sera également nécessaire.

1.2.2.5.11. La mise en place de cet accompagnement nécessite davantage de lien et de coopération entre les opérateurs de l'accompagnement. Une évolution que la CFDT entend favoriser, notamment à travers son réseau de mandatés. ■

1.3. REDONNER DU POUVOIR AUX TRAVAILLEUSES ET AUX TRAVAILLEURS

1.3.1. L'entreprise, un projet collectif à repenser

L'entreprise, quelle que soit sa taille, est un acteur incontournable de l'activité économique. Lieu de création de richesses et de l'investissement productif, collectif humain, communauté de travail, espace de démocratie sociale... Si les formes et représentations de l'entreprise ont évolué, la vision d'une entreprise qui serait la propriété exclusive des actionnaires s'est progressivement imposée depuis les années 1970.

Résultat : le capital prévaut sur le travail, les intérêts des actionnaires sur ceux du collectif, les résultats et le profit de court terme sur les enjeux environnementaux et sociaux, la recherche-développement, la prospérité et la pérennité de l'entreprise à moyen et long termes. Or, si le capital est nécessaire, la recherche de profits incontournable et le rôle des actionnaires important pour la bonne marche de l'économie, la stratégie de l'entreprise doit intégrer que la création de valeur est l'œuvre d'un collectif de travail s'inscrivant dans un environnement et un territoire.

Le projet de l'entreprise ne peut se résumer à une recherche d'intérêts financiers de court terme. L'entreprise doit être reconsidérée comme un projet commun fédérateur et réappropriée par ceux qui la font vivre. Les finalités et les frontières de l'entreprise doivent être refondées.

1.3.1.1.

Les travailleurs, partie constituante de l'entreprise

Une grande diversité d'acteurs contribue à l'activité de l'entreprise : travailleurs, clients, actionnaires, fournisseurs, prestataires, créanciers, etc. Dans la mesure où les travailleurs forment une communauté qui produit le travail, ressource essentielle de l'entreprise, ils sont légi-

1. REDONNER DU SENS AU TRAVAIL ET LEUR PLACE AUX TRAVAILLEUSES ET AUX TRAVAILLEURS

times à partager le pouvoir avec les actionnaires. Ils ne peuvent être considérés comme une simple partie prenante de l'entreprise. Les travailleurs, et par conséquent ceux qui les représentent, sont des parties constituantes de l'entreprise. À ce titre, ils ne peuvent être mis sur le même plan que d'autres parties prenantes moins directement impliquées dans l'activité de l'entreprise.

1.3.1.2. Prendre en compte les frontières étendues de l'entreprise

1.3.1.2.1. Afin d'adapter le droit à la réalité économique, il est nécessaire de mieux articuler le droit du travail et le droit des sociétés. La CFDT revendique la reconnaissance juridique de la notion d'entreprise, indépendamment de la société constituée. Cette adaptation est d'autant plus nécessaire que le recours à la sous-traitance dilue les frontières de l'entreprise, élargit son périmètre, éclate et disperse les collectifs de travail.

1.3.1.2.2. Traditionnellement, les obligations découlant du contrat de travail ne s'imposent qu'entre le salarié et son employeur (une société). Des dispositifs permettant de répondre aux diverses formes d'organisation adoptées par l'activité économique (groupes, réseaux de sous-traitance...) ont vu le jour et conduisent à envisager l'entreprise de manière renouvelée, c'est-à-dire comme un maillon d'une chaîne de valeur.

1.3.1.2.3. Les dispositifs qui prennent en compte les nouvelles formes d'organisation de l'entreprise et imputent une responsabilité au donneur d'ordre ou à la société mère, et non plus seulement aux filiales et aux sous-traitants, doivent être développés et renforcés. C'est le cas de la loi sur le devoir de vigilance du 27 mars 2017, qui oblige la société mère à élaborer un plan de prévention des risques, mais aussi de la loi du 10 juillet 2014 en matière de lutte contre le travail illégal, qui rend le donneur d'ordre solidairement responsable en cas d'infraction.

1.3.1.3. Étendre le périmètre du dialogue social et coopérer

1.3.1.3.1. Les entreprises tendent à externaliser les risques, par le recours à la sous-traitance, à des réseaux de franchise et à des travailleurs externes. Ce mouvement fait évoluer les frontières de l'entreprise : celle-ci ne peut plus être résumée à ses frontières juridiques puisqu'elle agrège une communauté de travail plus large.

1.3.1.3.2. S'adapter aux frontières de l'entreprise étendue implique de repenser le dialogue social, d'organiser l'expression et la représentation des intérêts des travailleurs dans un périmètre adapté : bassins d'emploi ou territoires, sites de production industriels ou commerciaux, comités de filière, pôles de compétitivité, groupes ou réseaux d'entreprises, unités économiques et sociales...

1.3.1.3.3. La CFDT revendique la possibilité de créer des instances représentatives du personnel (IRP) au niveau le plus pertinent (délégués de site, commissions HSCT interentreprises, etc.). Des accords organisant des modalités de dialogue social adapté aux spécificités du périmètre déterminé doivent être négociés aux différents échelons.

1.3.1.3.4. Le développement de la sous-traitance, qui dilue les frontières de l'entreprise au sens de projet économique impliquant une collectivité de travail, oblige à changer d'échelle, à inventer des pratiques nouvelles (dialogue social dans les réseaux de sous-traitants par exemple). Elle rend d'autant plus nécessaire la coopération syndicale interentreprise, interfédérale ou internationale pour l'application d'un noyau dur de protections à l'ensemble des collectivités de travail concernées.

1.3.1.3.5. À l'échelon européen et transnational, les instances de représentation telles que les comités de groupe ou d'entreprise européens et comités de société européenne sont essentielles pour discuter de la stratégie à une échelle plus large que l'entreprise et l'établissement implantés sur le territoire national.

1.3.1.4. Pour une reconnaissance des finalités sociales, environnementales des entreprises

1.3.1.4.1. Les formes alternatives d'entreprises se développent et illustrent une idée chère à la CFDT : celle qu'il est possible de faire autrement, au travers d'un modèle de développement plus démocratique, plus solidaire et plus durable. En pratique, ces formes d'entreprises ne garantissent pas pour autant un dialogue social et un emploi de qualité.

1.3.1.4.2. La CFDT revendique la création d'un nouveau statut juridique permettant à toute entreprise, quelle que soit sa taille, de se doter d'un objet social étendu intégrant des objectifs humains, sociaux, environnementaux, scientifiques, etc., assortis d'une gouvernance adaptée. Il s'agit de reconnaître les finalités de l'entreprise par-delà sa seule rentabilité de court terme. Ce nouveau statut permettrait de découpler les objectifs de l'entreprise des intérêts de ceux qui la contrôlent, de garantir une réelle prise en compte des objectifs sociaux et des contraintes environnementales et de restaurer un espace pour un management créatif et responsable tout en garantissant des espaces de démocratie sociale.

1.3.2. Renforcer la participation des travailleurs pour plus de démocratie dans l'entreprise : vers une codétermination à la française

Quelle que soit sa taille, l'entreprise doit permettre une meilleure participation des travailleurs aux décisions qui les concernent. La codétermination, dans la mesure où elle permet un partage du pouvoir et une gouvernance plus coopérative, est une voie à rechercher. Il ne s'agit pas de transposer une formule existant ailleurs mais de définir et développer un modèle tenant compte des spécificités des relations sociales en France : la CFDT revendique une « codétermination à la française ».





1.3.2.1.

La représentation collective des travailleurs : renforcer la capacité d'action de leurs représentants

1.3.2.1.1. Pour la CFDT, le cadre, l'organisation et le fonctionnement du dialogue social doivent être négociés en préalable à toute négociation d'entreprise. C'est la garantie d'une adaptation au plus près de la réalité des travailleurs et de l'organisation de l'entreprise, avec une ou plusieurs instances si nécessaire.

1.3.2.1.2. La CFDT revendique un pouvoir de codétermination donné à tous les représentants du personnel afin que les droits des travailleurs soient égaux à ceux de l'employeur sur certains sujets. Il s'agit de repenser le partage du pouvoir dans l'entreprise et de revoir les modalités de dialogue notamment sur la rémunération des dirigeants, l'utilisation des aides publiques par l'entreprise, la politique de compétences, etc.

1.3.2.2.

Les espaces d'expression des travailleurs

1.3.2.2.1. La CFDT appuie depuis de nombreuses années le développement d'espaces d'expression des travailleurs. Il s'agit de leur permettre d'alerter, de débattre et d'intervenir sur l'organisation, les objectifs, la finalité, la charge et les moyens de leur travail, l'efficacité de l'organisation de leur travail et la conciliation avec les temps sociaux et personnels... Menée indépendamment des IRP, cette démarche enrichit le dialogue social dans sa recherche de réponses concrètes aux besoins des travailleurs.

1.3.2.2.2. La CFDT revendique de négocier la mise en place d'espaces d'expression des travailleurs, physiques ou numériques. Pour ces derniers, une attention particulière sera portée à la sécurisation des informations et au respect de l'anonymat des contributeurs.

1.3.2.3.

Généraliser la participation d'administrateurs salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance

1.3.2.3.1. Le conseil d'administration ou de surveillance étant le lieu où se décident la stratégie et le partage de la valeur ajoutée de l'entreprise, les représentants des travailleurs doivent y participer. Leur connaissance de l'entreprise et le fait qu'ils ne soient pas guidés par la recherche de l'intérêt de court terme permettent un rééquilibrage de la gouvernance au profit des intérêts de long terme. Or, si les conseils se sont ouverts dans le privé depuis 2013, la participation des administrateurs salariés reste trop limitée.

1.3.2.3.2. Les administrateurs salariés ont un rôle stratégique : ils portent la voix du travail dans la gouvernance de l'entreprise. La CFDT revendique la mise en place d'administrateurs salariés, quel que soit le statut de l'entreprise, à partir de 500 salariés. Ces administrateurs doivent avoir les mêmes droits que les autres administrateurs, dont l'accès à tous les comités du conseil.

1.3.2.3.3. Nos pratiques syndicales devront permettre de renforcer le dialogue entre l'administrateur salarié et les élus du personnel.

1.3.2.4.

Développer une stratégie de participation aux AG d'actionnaires

1.3.2.4.1. Afin de faire entendre la voix des travailleurs dans les conseils, les militants CFDT doivent développer une stratégie de participation aux Assemblées générales (AG) d'actionnaires afin que les intérêts du travail y soient représentés (analyse et vote des résolutions, rédaction de questions écrites à la direction...). Afin d'accompagner les équipes, la CFDT constituera un réseau des mandatés dans les conseils de surveillance des fonds d'épargne salariale et d'actionnariat salarié, en lien avec les délégués syndicaux centraux, et des administrateurs représentant le travail des grandes entreprises

1.3.3. La RSE/RSO par et pour tous

1.3.3.1. La CFDT milite de longue date pour un engagement des administrations et des entreprises dans des démarches de responsabilité sociale, sociétale et environnementale. Cette RSE – aussi appelée RSO afin d'inclure toutes les organisations et notamment l'administration – est un levier vers un nouveau mode de développement durable.

1.3.3.2. Afin que les travailleurs puissent être pleinement associés à la politique RSE/RSO, la CFDT revendique que celle-ci soit l'objet d'une négociation dans les administrations et entreprises, qui porte sur la définition des indicateurs et des objectifs jusqu'au suivi et à l'évaluation de la mise en œuvre de cette politique.

1.3.3.3. Compte tenu du poids des achats dans le PIB, la mise en œuvre d'une politique d'achats responsables est un levier fort de RSE. Les organisations syndicales doivent s'emparer de ce sujet, notamment pour ce qui est des critères et du suivi des achats responsables.

1.3.3.4. Parmi les parties prenantes, les Organisations non gouvernementales (ONG) peuvent être associées et consultées, selon leur champ d'action, dans la mise en œuvre de la politique de RSE/RSO. Organisations syndicales et ONG peuvent avoir des approches et actions complémentaires. Pour la CFDT, si des comités de parties prenantes sont mis en place associant les ONG, ils doivent intégrer des représentants des travailleurs et non fonctionner en parallèle des IRP.

1.3.3.5. Les lanceurs d'alerte sont au cœur de la double mission de la CFDT : protection des individus et défense de l'intérêt général. Il s'agit souvent d'un individu qui, au nom de l'intérêt général, prend le risque de signaler un dysfonctionnement grave. Souvent isolé, dépourvu de soutien, le lanceur d'alerte peut être fragilisé et sanctionné. Les lois déontologie des fonctionnaires et Sapin II de 2016 fixent des règles générales et unifient le régime de protection des lanceurs

d'alerte. Ce cadre protecteur était nécessaire mais n'a pas expressément prévu l'association des représentants des travailleurs. La présence des organisations syndicales offrant une protection indispensable à la pérennité de l'emploi du lanceur d'alerte, la CFDT revendique la reconnaissance du rôle des organisations syndicales dans le mécanisme de signalement de l'alerte éthique, qui doit être négocié.

1.3.4. Pour une gestion responsable des entreprises

1.3.4.1. Favoriser le temps long et l'investissement socialement responsable

1.3.4.1.1. Avec la financiarisation de l'économie, les détenteurs d'actifs sont tentés de privilégier la gestion à court terme de portefeuilles financiers et l'extraction rapide de valeur à l'investissement de long terme dans un projet industriel auquel ils croient.

1.3.4.1.2. Cette pression à la rentabilité de court terme peut conduire à des extrêmes où une entreprise n'est achetée que pour en extraire rapidement toute la valeur, sans aucune prise en compte du collectif de travail et de ses savoir-faire.

1.3.4.1.3. Les holdings de reprise sans personnel servent trop souvent de prétexte pour n'avoir aucune représentation des personnels et les fonds d'investissement qui, au mépris de la réalité, affichent « *ne pas s'impliquer dans la gestion* » répugnent à informer ou même rencontrer les représentants des travailleurs. Pour la CFDT, la réponse passe par la constitution du capital patient nécessaire pour les entreprises, par l'investissement socialement responsable. Plus que de dettes, les entreprises ont besoin de financements longs, stables, durables et d'actionnaires qui s'engagent. Les mouvements spéculatifs, les montages artificiels et les captations unilatérales de valeur ajoutée doivent être encadrés et limités.

1.3.4.1.4. Les règles fiscales doivent favoriser le temps long, l'épargne stable, l'investissement.

1.3.4.2. Revoir les normes comptables et les outils de gestion

1.3.4.2.1. Les règles comptables utilisées en Europe, établies pour les besoins de transparence et de sincérité des données financières des investisseurs, continuent de survaloriser les décisions financières dans la gestion des entreprises. Ce cadre à partir duquel les entreprises prennent leurs décisions doit être réinterrogé. Les normes comptables et les outils de gestion considèrent le travail comme une charge et non comme une richesse. Les savoir-faire, les compétences et la performance du collectif de travail constituent pourtant un actif immatériel de l'entreprise qui doit être mesuré et intégré dans les bilans des entreprises afin de donner corps au capital humain et d'être pris en compte dans les stratégies de création de valeur. C'est le prolongement de la démarche de constitution de CV de sites d'entreprise que la CFDT promeut.

1.3.4.2.2. Cette ambition peut être déclinée par les élus lors des consultations sur la situation économique et financière de l'entreprise, par exemple en proposant à l'employeur d'intégrer ce nouveau modèle de construction des bilans des entreprises en amont et d'enrichir les informations pertinentes dans la Base de données économiques et sociales (BDES), notamment aux données relatives aux savoir-faire et au développement des compétences. ■





2. AGIR SYNDICALEMENT POUR UNE SOCIÉTÉ OUVERTE ET PROTECTRICE

2.1.	Des protections repensées pour toutes et tous	p. 17
2.1.1.	Pour un socle de droits sociaux universels	p.17
2.1.2.	Politique de l'enfance	p.17
2.1.3.	Santé	p.18
2.1.3.1.	<i>Un bien commun à organiser et financer</i>	p.18
2.1.3.2.	<i>Mettre le numérique au service de l'accès au progrès médical</i>	p.18
2.1.4.	Retraites	p.18
2.2.	Nouvelles régulations européennes et internationales : de la compétition à la coopération	p.19
2.2.1.	Une nouvelle Europe sociale	p.19
2.2.1.1.	<i>Le socle européen de droits sociaux</i>	p.19
2.2.1.2.	<i>Concrétiser la solidarité entre citoyens européens</i>	p.19
2.2.1.3.	<i>Améliorer la législation et le dialogue social</i>	p.20
2.2.1.4.	<i>Doter la zone euro des moyens d'atteindre ses objectifs économiques, sociaux et environnementaux</i>	p.20
2.2.1.5.	<i>Investir dans une transition écologique juste</i>	p.20
2.2.2.	De nouvelles régulations européennes et mondiales	p.20
2.2.2.1.	<i>Répondre à ces nombreux défis suppose une action conjointe au niveau international et au niveau européen</i>	p.21
2.2.2.2.	<i>La lutte contre l'évitement fiscal des entreprises</i>	p.21
2.2.2.3.	<i>Le suivi des négociations sur les accords de libre-échange</i>	p.21
2.2.2.4.	<i>La régulation des activités des multinationales</i>	p.22
2.2.2.5.	<i>Les coopérations syndicales</i>	p.22
2.3.	Nouvelles cohésions : une société ouverte avec des règles communes	p.22
2.3.1.	Démocratie et montée des populismes	p.22
2.3.1.1.	<i>Une qualité démocratique à assurer</i>	p.23
2.3.1.2.	<i>L'engagement de la CFTD : débat et éducation populaire</i>	p.23
2.3.1.3.	<i>Pour une école de l'égalité des chances</i>	p.23
2.3.2.	Vivre ensemble : une cohésion qui se construit dans le monde du travail	p.23
2.3.2.1.	<i>Structurer les réseaux CFTD d'appui aux victimes de discrimination</i>	p.23
2.3.2.2.	<i>Lutter contre le racisme et les discriminations liées à l'origine</i>	p.24
2.3.2.3.	<i>Des migrants à accompagner</i>	p.24
2.3.2.4.	<i>Assurer l'égalité des droits des parents</i>	p.25
2.3.3.	Démocratie politique et démocratie sociale : faire ensemble	p.25
2.3.3.1.	<i>Une démocratie sociale qui doit continuer de s'affirmer</i>	p.25
2.3.3.2.	<i>Une légitimité des organisations syndicales à démontrer par les actes</i>	p.25
2.3.3.3.	<i>Une effectivité des conquêtes sociales à assurer</i>	p.26
2.3.4.	Refonder l'action publique par la proximité	p.26
2.3.4.1.	<i>Le besoin d'action publique</i>	p.26
2.3.4.2.	<i>Repenser l'action publique</i>	p.26
2.3.4.3.	<i>Réussir la proximité de l'action publique</i>	p.27
2.3.5.	Le territoire : un lieu de dialogue et de régulation à investir	p.27
2.3.5.1.	<i>Développer la robustesse économique des territoires</i>	p.27
2.3.5.2.	<i>Mettre la justice territoriale au cœur de nos revendications</i>	p.28
2.3.5.3.	<i>Organiser la transition écologique et énergétique</i>	p.28
2.3.5.4.	<i>Améliorer l'offre de logement</i>	p.28
2.3.5.5.	<i>Développer les solutions de mobilité</i>	p.28
2.3.5.6.	<i>Améliorer l'accès à la culture et au sport</i>	p.29

2.1. DES PROTECTIONS REPEUSÉES POUR TOUTES ET TOUS

La protection sociale, et les droits qui y sont attachés, sont l'expression de la solidarité dans la société française. La CFDT souhaite que notre système de protection sociale permette à chaque citoyen, de sa naissance à sa mort, tout au long de son « parcours de vie » d'être protégé et accompagné lorsqu'il en a besoin, dans une logique d'émancipation et de reconnaissance de la dignité de chacun. Cet impératif est renforcé par les mutations du travail.

L'approche par les « parcours de vie » permet de prendre en compte les multiples situations auxquelles sont confrontés les individus dans une vie, et intègre la nécessité d'investir dans la prévention plutôt que de ne traiter les situations que de façon curative.

2.1.1. Pour un socle de droits sociaux universels

2.1.1.1. En France, 8,8 millions de personnes sont touchées par la pauvreté ou l'exclusion, soit 14,1 % de la population. La pauvreté est socialement sélective : les publics les plus vulnérables sont les chômeurs, les familles monoparentales, les jeunes, les femmes âgées. Elle tend à se reproduire d'une génération sur l'autre.

2.1.1.2. La population pauvre cumule les difficultés de logement, de santé, d'accès à l'emploi, de scolarité, de budget... L'emploi n'est plus toujours une condition suffisante pour échapper au seuil de pauvreté tant certains emplois se sont précarisés.

2.1.1.3. Concrétisation de la solidarité nationale et de la responsabilité collective de la société, les minima sociaux jouent un rôle essentiel pour limiter la pauvreté et éviter à une partie de la population de tomber dans la grande pauvreté. Près de 5 millions de personnes sont allocataires d'un des 10 minima sociaux en vigueur

en France : minima liés à l'emploi, au handicap, à l'invalidité, etc. La méconnaissance et la complexité de ces dispositifs expliquent en partie que le taux de recours aux droits reste insuffisant (36 % des personnes concernées ne demandent pas le RSA socle).

2.1.1.4. La CFDT porte un projet de société qui entend concilier liberté des individus et solidarité du corps social, lutte contre les inégalités et volonté d'offrir une place à chacun, y compris aux plus fragiles. Pour la CFDT, la première protection sociale est l'inclusion dans notre société et donc l'accès au travail, la sécurisation des parcours professionnels et la lutte contre les inégalités de parcours de vie. L'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi doit continuer d'être une priorité.

2.1.1.5. La CFDT revendique une évolution structurante de notre modèle de protection sociale. L'objectif d'un revenu décent pour chacun doit être poursuivi. Mais la protection sociale ne peut se définir par une allocation financière ou un revenu universel. Être autonome et vivre dignement ne se résume pas à une prestation monétaire. L'accompagnement, l'accès effectif aux droits, aux infrastructures et aux services publics sur tous les territoires, la possibilité de se réaliser et de trouver sa place dans la société par le biais d'activités socialement reconnues, sont tout autant importants.

2.1.1.6. C'est pourquoi la CFDT propose la constitution d'un « socle de droits universels », centré sur la personne, et qui, via son compte personnel d'activité, articule les droits – pour partie seulement financiers –, l'accès à ceux-ci et à des services par le biais du portail numérique des droits sociaux et/ou par de l'accompagnement global.

2.1.1.7. L'enjeu fondamental de cette évolution de la protection sociale est d'articuler :

- les dispositifs ciblés solidairement vers les personnes les plus fragiles à travers des minima ;
- les dispositifs mutualisés augmentant

collectivement la qualité de vie de chacun à travers les droits de tous à la protection sociale, ce qui suppose de conserver un étage contributif.

2.1.1.8. Regrouper les minima sociaux sous condition de ressources, simplifier leur accès, va de pair avec la constitution de ce socle de base auquel s'ajoutent des compléments spécifiques (pour l'insertion, pour le handicap et la vieillesse).

2.1.1.9. Sans attendre ces réformes, la CFDT s'engagera pour améliorer l'accès aux droits. Elle revendique que le bénéficiaire final ne soit pas dissuadé d'accéder à ses droits par la complexité des circuits administratifs et demande l'automatisme des droits lorsque les bénéficiaires d'un droit peuvent de ce fait avoir accès à un autre.

2.1.2. Politique de l'enfance

2.1.2.1. Les dispositifs d'accueil des enfants et de soutien à l'articulation vie familiale-vie professionnelle, l'accueil de la petite enfance comme les activités périscolaires, constituent un vecteur fondamental de l'égalité femmes-hommes.

2.1.2.2. Associée à une suppression du quotient conjugal de l'impôt sur le revenu, l'offre de modes de garde et d'un accueil périscolaire accessibles financièrement est au cœur du projet de société de la CFDT pour une meilleure égalité entre femmes et hommes.

2.1.2.3. Le développement de cette offre indispensable qui doit intégrer un objectif de mixité sociale doit être associé au remplacement du mécanisme des parts de l'impôt sur le revenu par un crédit d'impôt par enfant, pour lutter contre la reproduction des inégalités.

2.1.2.4. L'action territoriale des CAF doit en particulier se renforcer pour mieux soutenir l'émergence de projets d'accueil adaptés aux réalités des diverses familles et réduire les inégalités territoriales.





2.1.2.5. Nos politiques publiques sont trop souvent pensées en silo. C'est notamment vrai pour la politique de lutte contre la pauvreté des enfants qui ne fait pas l'objet d'une politique globale, éclatée entre accès au logement, aide sociale, jeunesse, sports et éducation.

2.1.2.6. La CFDT revendique la constitution d'une véritable politique de lutte contre la pauvreté des enfants et la détermination d'un objectif partagé de réduction du nombre d'enfants pauvres.

2.1.3. Santé

Notre système de santé est confronté à des défis essentiels. Son ambition originelle d'assurer une égalité d'accès à des soins de qualité pour tous les citoyens sur l'ensemble du territoire doit rester un objectif d'avenir.

2.1.3.1. Un bien commun à organiser et financer

2.1.3.1.1. Le renoncement aux soins, ou leur retardement pour des raisons financières, touche plus d'un quart de la population, en particulier pour les soins les plus mal remboursés. Les restes à charge pèsent lourd sur les budgets des familles. Face à l'augmentation durable des maladies chroniques, le financement de l'accès à la prévention comme au progrès médical devient une question de justice sociale.

2.1.3.1.2. Les inégalités de santé entre les outre-mers et la métropole doivent être supprimées.

2.1.3.1.3. La prise en charge collective de la perte d'autonomie doit être organisée.

2.1.3.1.4. Notre système de santé est un bien commun qu'il faut financer, quitte à repenser l'économie de nos prélèvements obligatoires pour les rendre plus progressifs donc plus justes. La CFDT revendique une augmentation progressive des ressources destinées à la croissance des dépenses de santé. Par son assiette, la CSG est une ressource adaptée.

2.1.3.1.5. La CFDT considère que l'organisation territoriale et la coordination des soins intégrant la prévention sont la clé de l'accès à une meilleure santé. L'approche territoriale est la plus à même de dégager des solutions innovantes pour faire évoluer l'offre de soins à partir d'un diagnostic partagé, identifiant les priorités et les ressources mobilisables, en vue de mieux répondre aux besoins de santé. La Confédération soutiendra les unions régionales pour accompagner les équipes qui le souhaiteront dans l'appropriation des enjeux et la détermination de priorités revendicatives en la matière.

2.1.3.1.6. La CFDT juge prioritaire de réorganiser la permanence des soins en ville pour réduire l'engorgement des urgences qui désorganise l'hôpital et rendre effectif un « service territorial de santé » garantissant la présence des différents professionnels.

2.1.3.1.7. La CFDT revendique la généralisation de la prévoyance complémentaire pour chacun ainsi qu'un accès à une complémentaire santé pour tous. La solidarité intra et intergénérationnelle doit jouer aussi en matière de protection complémentaire, et les couvertures destinées aux personnes retraitées ou hors emploi doivent s'intégrer dans des dispositifs solidaires. La prévoyance doit être l'occasion de développer des actions de prévention adaptées à chaque secteur professionnel comme la mutualisation des risques. La CFDT se mobilisera pour maintenir ou développer un degré élevé de solidarité.

2.1.3.1.8. Les mécanismes de portabilité et de continuité de la protection complémentaire doivent être améliorés pour mieux couvrir les travailleurs à temps partiel, saisonniers, mobiles ou pluriactifs.

2.1.3.1.9. La part employeur des complémentaires de santé des agents et contractuels des fonctions publiques doit notamment être portée à 50 % pour des paniers de soins comprenant un degré élevé de solidarité.

2.1.3.2.

Mettre le numérique au service de l'accès au progrès médical

2.1.3.2.1. Le numérique contient la promesse d'un accès facilité aux professionnels de santé, d'un accompagnement à distance, d'une meilleure connaissance des conséquences des interactions entre les pathologies et les traitements. Il permet une meilleure connaissance de l'utilisateur. Cela peut conduire à une segmentation des risques, dans le cadre de la concurrence accrue des acteurs, tant sur les offres collectives que sur les offres individuelles, avec le risque d'une moindre mutualisation à la clé. Une telle évolution pourrait conduire à une diminution inacceptable de la solidarité, empêchant des usagers d'accéder à une couverture complémentaire du fait de leur état de santé ou d'activité.

2.1.3.2.2. La CFDT entend veiller à ce que le numérique ne conduise pas à une augmentation des inégalités de santé dont la réduction doit être une priorité de politique publique. Les données de santé doivent disposer d'un cadre protecteur, destinant leur usage au progrès médical voire à une individualisation des traitements, mais interdisant leur traitement à des fins de segmentation.

2.1.3.2.3. Des tiers de confiance doivent être généralisés pour les données de santé et leur bon usage.

2.1.3.2.4. Plus largement, la CFDT réaffirme l'importance du principe de solidarité et des outils de mutualisation et de prévention qui doivent continuer d'irriguer notre système de protection sociale.

2.1.4. Retraites

2.1.4.1. Notre système de retraite est le fruit de l'histoire sociale, économique et syndicale. Il se compose aujourd'hui de 35 régimes différents, tous fondés sur le principe de répartition et sur les valeurs de solidarité intra et intergénérationnelle, auxquelles la CFDT est attachée.

2.1.4.2. Le contexte démographique et la conjoncture économique ont nécessité de nombreuses réformes paramétriques pour améliorer l'équité et assurer la pérennité financière de notre système. Si ces réformes portent aujourd'hui leurs fruits, il reste toutefois de nombreuses inégalités (entre les femmes et les hommes notamment) et de nouvelles inégalités sont apparues avec les mutations du marché du travail et la croissance du chômage et de la précarité.

2.1.4.3. La CFDT milite depuis longtemps pour la création d'un régime unifié plus simple, plus lisible, plus juste. L'amélioration partielle de l'équilibre financier global devrait permettre aujourd'hui d'avancer sur cette voie, c'est-à-dire de réformer en profondeur et de manière structurelle notre système. Pour cela, nous souhaitons :

- Prendre en compte la durée de cotisation (et non l'âge), la pénibilité et l'usure au travail à travers le compte professionnel de prévention, et renforcer le dispositif des carrières longues.
- Revoir les avantages non contributifs (familiaux et conjugaux), obtenir plus d'équité pour les polypensionnés.
- Améliorer les basses pensions, revoir le système d'indexation des droits à pensions pour plus d'équité ;
- Renforcer la connaissance des droits des affiliés et mettre en place une véritable « retraite à la carte ».
- Poursuivre l'harmonisation des 35 régimes, de manière progressive et concertée, pour aller vers un système de comptes notionnels ou à points.

2.1.4.4. Cette réforme systémique doit permettre aux régimes de retraite obligatoires par répartition de fournir un revenu de remplacement d'un niveau acceptable et justement réparti. ■

2.2. NOUVELLES RÉGULATIONS EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES : DE LA COMPÉTITION À LA COOPÉRATION

2.2.1. Une nouvelle Europe sociale

Le projet européen a permis, grâce à la construction d'une union économique, de créer une ère de paix dans une zone qui avait été le théâtre de conflits permanents et sanglants. Il n'ira de l'avant qu'en assurant une véritable prospérité à tous les États et à leurs citoyens.

Si l'Union européenne ne peut intervenir qu'en appui des États en matière de protection sociale, elle a permis des avancées significatives en matière d'égalité femmes-hommes, de non-discrimination, de santé et sécurité au travail ou de droit à l'information et la consultation au sein des comités d'entreprise européens. Mais la crise des dettes souveraines qui a succédé à la crise financière de 2007-2008 a révélé l'ampleur des divergences entre États, au sein même de la zone euro, et les failles de solidarité. Les décisions, prises dans l'urgence et sans véritable débat politique, n'ont pas réduit la tendance à la divergence entre les économies européennes. Les inégalités entre travailleurs européens, mis en concurrence sur le marché unique, se sont creusées. Chômage et précarité restent le lot de nombre d'entre eux. Cette situation a créé une défiance croissante de nombreux travailleurs européens à l'égard de l'Union, qui se traduit par la montée des partis populistes et eurosceptiques lors des scrutins électoraux, avec notamment la victoire du Brexit au Royaume-Uni.

Pour la CFDT, le marché unique doit être complété par le renforcement et le développement de solidarités effectives. Les droits sociaux européens doivent être approfondis et complétés. La création d'une gouvernance économique commune, si nécessaire soit-elle, ne suffira pas. L'Europe sociale doit devenir la priorité.

2.2.1.1.

Le socle européen de droits sociaux

2.2.1.1.1. Le président de la Commission européenne, Jean-Claude Juncker, a fixé l'objectif d'un « triple A social » pour l'Europe et lancé l'initiative d'un socle européen de droits sociaux. Ce socle établit une liste de droits qui doivent être consolidés ou approfondis, transposés dans les différentes législations nationales, et dont la mise en œuvre sera garantie par le dialogue social.

2.2.1.1.2. En vue d'assurer la convergence sociale au sein de l'UE, la CFDT porte en outre, avec la Confédération européenne des syndicats, la revendication d'établir un salaire minimum dans chaque État membre selon des règles qui leur sont propres (législation ou dialogue social) et qui convergeraient vers une norme commune. La CFDT soutient la norme de 60 % du salaire médian, qui permet de lier ce salaire minimum aux évolutions des salaires du pays en fonction des évolutions économiques et sociales, tout en luttant contre la pauvreté et les inégalités.

2.2.1.2.

Concrétiser la solidarité entre citoyens européens

2.2.1.2.1. La construction de l'Europe sociale passe par la concrétisation de la solidarité entre citoyens européens.

2.2.1.2.2. La CFDT revendique la mise en place d'un système d'assurance-chômage au niveau européen, en complément des systèmes nationaux, restant du ressort des partenaires sociaux nationaux et/ou des États membres. Cette solution présente le double avantage d'avoir un rôle stabilisateur au niveau économique et de traduire la préoccupation sociale européenne dans une action concrète.

2.2.1.2.3. La CFDT revendique par ailleurs pour tous les jeunes de 16 à 30 ans un droit à une expérience immersive européenne d'au moins trois mois au cours de leur parcours de formation ou d'insertion professionnelle : stage, échange scolaire ou universitaire, expérience pro-





professionnelle pendant les vacances ou dans le cadre d'une formation en alternance.

2.2.1.2.4. La CFDT développera des dispositifs permettant à ses militants de se familiariser avec le fonctionnement institutionnel de l'UE et les enjeux syndicaux européens. Elle continuera à agir en faveur d'une Europe plus intégrée et plus démocratique, y compris par des changements institutionnels. Par exemple, la mise en place d'un trésor européen, ou l'établissement de listes transnationales pour élire une partie des parlementaires européens.

2.2.1.3. Améliorer la législation et le dialogue social

2.2.1.3.1. La révision des directives pour adapter la législation aux évolutions doit se poursuivre.

2.2.1.3.2. La révision de la directive sur le détachement des travailleurs doit permettre de garantir une égalité de traitement entre les travailleurs détachés et ceux du pays où ils interviennent, ainsi qu'un meilleur contrôle des conditions de détachement, notamment en luttant contre la création de sociétés « boîtes à lettres » qui visent à contourner la législation. La CFDT soutiendra les initiatives permettant d'agir sur le respect des droits, les conditions de travail et d'hébergement des travailleurs détachés.

2.2.1.3.3. La révision de la directive « déclaration écrite » (ou, pour simplifier, « contrat de travail ») doit élargir le public visé en incluant les travailleurs indépendants et définir un socle minimum de droits garantis, allant ainsi au-delà de la simple obligation actuelle d'information.

2.2.1.3.4. Dans le cadre du dialogue social européen, la CES s'est fixé plusieurs priorités : politique industrielle, droit à la déconnexion, risques psychosociaux, intégration des réfugiés... La CFDT souhaite y ajouter la portabilité des droits et l'anticipation du changement.

2.2.1.4. Doter la zone euro des moyens d'atteindre ses objectifs économiques, sociaux et environnementaux

2.2.1.4.1. Construire l'Europe sociale suppose une meilleure intégration des critères sociaux dans les objectifs de l'Union européenne. La CFDT agit en ce sens avec la CES dans le cadre de la gouvernance économique européenne (semestre européen). Des critères sociaux sur les inégalités, le niveau de pauvreté et de chômage, la qualité de l'emploi et du dialogue social, etc., doivent acquérir autant de force que les critères économiques et budgétaires.

2.2.1.4.2. Au sein de la zone euro, il faut développer une capacité budgétaire propre, permettant de mener des politiques de convergence économique et sociale. Différentes solutions, qui peuvent être combinées, sont envisageables : Trésor de la zone euro, assurance-chômage européenne, mutualisation partielle des dettes, obligations européennes...

2.2.1.4.3. Cette capacité budgétaire doit concerner l'ensemble de la zone euro, mais doit également être ouverte aux pays qui souhaitent l'intégrer. Des ressources spécifiques devront être trouvées, comme la taxe sur les transactions financières ou une écotaxe en Europe. De telles mesures fiscales permettent en outre d'orienter le comportement des acteurs vers le développement durable.

2.2.1.4.4. La CFDT continuera à œuvrer au sein de la CES pour faire avancer ses propositions en faveur de la mise en place d'un budget de la zone euro, et recherchera des coopérations avec les organisations d'autres pays de l'UE dans cette optique. C'est aussi un enjeu crucial pour la mise en œuvre d'une démocratie européenne qui doit aller au-delà de la mise en place de normes communes et permettre un débat politique sur des objectifs communs et les moyens nécessaires pour les atteindre.

2.2.1.5. Investir dans une transition écologique juste

2.2.1.5.1. La CFDT a été très active dans l'élaboration, au niveau de la CES, de la revendication d'un plan d'investissement européen à hauteur de 2 % du PIB sur dix ans (environ 260 milliards d'euros par an).

2.2.1.5.2. Il faut aujourd'hui aller au-delà de ce plan pour permettre d'orienter le développement économique européen sur une croissance durable et inclusive, basée sur la connaissance.

2.2.1.5.3. La CFDT revendique un plan d'investissement européen pour la transition écologique et énergétique. L'objectif est de développer des réseaux européens en matière de transport à faibles émissions de carbone, d'énergie propre, de communications, mais aussi la rénovation thermique des bâtiments, la coopération transfrontalière en matière de recherche et développement, etc., dans une vision européenne intégrée favorisant le rattrapage économique des régions en retard et la formation des travailleurs pour assurer un avenir professionnel à tous.

2.2.2. De nouvelles régulations européennes et mondiales

La mondialisation de l'économie change de nature avec les évolutions technologiques, démographiques et environnementales.

Avec la révolution numérique, les échanges internationaux ne se limitent pas aux biens, aux capitaux, ni même aux services. Ce sont des flux de données de plus en plus importants qui traversent les frontières sans même qu'on s'en rende compte et posent des questions renouvelées de sécurité et de protection des données.

Les multinationales organisent des chaînes de valeur à l'échelle mondiale, visant leurs intérêts particuliers, souvent au détriment de l'intérêt général. Ceci concerne les normes sociales et environnementales mais aussi l'évitement fiscal. Les bouleversements démographiques

se traduisent par un allongement de la durée de vie en Europe et une pression démographique dans de nombreux pays du Sud, notamment en Afrique.

Au niveau mondial, le changement climatique menace désormais la survie de l'espèce humaine, nécessitant une action urgente, qui doit être une opportunité pour le développement de nouvelles technologies (énergies renouvelables, recyclage, transports à faibles émissions, etc.) et de nouveaux emplois, comme une opportunité de vivre mieux.

Tous ces bouleversements nous placent au cœur d'une immense phase évolutive qu'il nous faut mieux appréhender.

2.2.2.1.

Répondre à ces nombreux défis suppose une action conjointe au niveau international et au niveau européen

2.2.2.1.1. Actrice majeure de la mondialisation, l'Union européenne peut et doit peser pour une meilleure prise en compte des aspects sociaux et environnementaux. Le syndicalisme européen et international, porte-voix des travailleurs, doit y contribuer, et la CFDT entend amplifier son action en ce sens. Cela passe aussi par un travail avec d'autres acteurs de la société civile.

2.2.2.1.2. La CFDT revendique l'organisation d'une conférence sociale mondiale permettant de mieux prendre en compte les problématiques d'emploi, de travail et de régulation mondiale.

2.2.2.1.3. Le mouvement syndical soutient la mise en œuvre de l'Agenda 2030 des Nations unies pour le développement durable, qui vise à lutter contre les inégalités, l'exclusion et les injustices, à faire face au défi climatique et à mettre fin à l'extrême pauvreté. Cet Agenda dessine une définition universelle et partagée du progrès qui doit être mis en œuvre dans tous les États et mobiliser le secteur privé.

2.2.2.1.4. Cela suppose notamment un cadre de responsabilité négocié et contraignant sur le respect des droits sociaux et environnementaux. La CFDT revendique que chaque intervention du

secteur privé soit conditionnée au respect de ces droits et aux obligations fiscales, et bénéficie effectivement aux populations locales.

2.2.2.2.

La lutte contre l'évitement fiscal des entreprises

2.2.2.2.1. Les bénéfices des entreprises doivent être imposés là où les activités économiques sont réalisées, donc là où la valeur est créée.

2.2.2.2.2. Pour la CFDT, établir des règles contre le dumping fiscal est essentiel pour garantir le principe d'une concurrence juste et loyale. Le syndicalisme poursuivra sa participation aux travaux du forum syndical de l'OCDE et du Labour 20. Il fera de la lutte contre l'évasion fiscale une priorité du dialogue avec les entreprises des fonds socialement responsables qu'il contribue à administrer.

2.2.2.2.3. Au niveau européen, la Commission a proposé en 2016 un « paquet contre l'évasion fiscale ». Celui-ci relance notamment le projet d'assiette commune consolidée pour l'impôt des sociétés (Accis) visant à harmoniser la base d'imposition des entreprises au niveau européen, afin, dans un second temps, de vérifier que les impôts payés dans chaque pays de l'UE correspondent bien à l'activité qu'elles y développent. La CFDT continuera, avec la CES, à faire pression sur les institutions européennes et les États membres pour faire aboutir cette législation.

2.2.2.2.4. En matière de lutte contre les paradis fiscaux, les avancées sont insuffisantes. C'est pourtant un sujet essentiel pour lutter contre la dérégulation de la finance, la corruption et le financement de la délinquance ou du terrorisme.

2.2.2.2.5. Pour que la société civile puisse agir, il convient d'améliorer la transparence et de rendre publiques les contributions acquittées par les entreprises. La CFDT revendique une obligation de reporting pays par pays des entreprises multinationales. La CFDT continuera à travailler avec la Plateforme paradis fiscaux et judiciaires pour obtenir des avan-

cées. Cette action doit trouver son prolongement dans les grandes entreprises au sein desquelles les représentants du personnel peuvent agir auprès de leur direction pour exiger une plus grande transparence fiscale.

2.2.2.3.

Le suivi des négociations sur les accords de libre-échange

2.2.2.3.1. La CFDT ne s'oppose ni au commerce mondial ni au principe d'accords commerciaux : de tels accords peuvent devenir un outil de régulation du commerce.

2.2.2.3.2. Les accords commerciaux les plus récents (Canada, Japon) et ceux en cours de négociation (Mercosur, États-Unis) vont bien au-delà de simples accords sur les tarifs douaniers des marchandises. Ils englobent la définition de normes communes, ainsi que l'échange de services et la circulation de capitaux, avec la prise en compte de l'investissement. L'UE inclut désormais systématiquement un chapitre « développement durable » visant à faire appliquer les normes internationalement reconnues en matière sociale et environnementale (conventions fondamentales de l'OIT, principes directeurs de l'OCDE, Accord de Paris sur le climat...).

2.2.2.3.3. Toutefois, il importe de vérifier que ces garanties sont suffisantes. Pour cette nouvelle génération d'accords, la CFDT juge nécessaire d'intégrer la mise en œuvre de procédures d'arbitrage loyales et unifiées, ainsi que des sanctions pour les États ou les entreprises qui ne respecteraient pas les normes sociales et environnementales prévues dans le chapitre « développement durable ».

2.2.2.3.4. La CFDT propose notamment de :

- garantir l'application effective des normes sociales et environnementales ;
- rendre les négociations plus transparentes et assurer un meilleur suivi des négociations et de la mise en œuvre de ces accords, en accordant une véritable place à la société civile ;





■ garantir la capacité des États et des structures régionales à régler, contrôler et développer des services publics de qualité.

2.2.2.3.5. La régulation des services globalisés, en particulier financiers, doit être une priorité compte tenu des risques de nouvelles crises financières systémiques. La CFDT demande l'inclusion d'une régulation des services financiers dans les accords bi et multilatéraux.

2.2.2.4. **La régulation des activités des multinationales**

2.2.2.4.1. Les entreprises multinationales sont devenues des acteurs majeurs du monde globalisé. Certaines, dont le PIB dépasse celui de certains États, ont la capacité d'orienter leurs choix politiques. Or le droit international public ne régle pas suffisamment ces acteurs transnationaux.

2.2.2.4.2. La CFDT appuiera les initiatives européennes et mondiales permettant d'obliger les entreprises à respecter les normes internationales en matière sociale, environnementale et de respect des droits humains. Elle soutient l'initiative en faveur d'un Traité international sur les entreprises et les droits humains dans le cadre de l'ONU.

2.2.2.4.3. L'action de l'OIT, seul organisme international tripartite (États et partenaires sociaux), doit être renforcée afin de peser plus efficacement pour une mondialisation socialement plus juste. L'OIT doit notamment être associée aux travaux de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et aux négociations internationales sur le commerce et l'investissement, compte tenu de leur influence sur l'application des normes sociales.

2.2.2.4.4. Les travaux menés dans le cadre de l'OIT sur l'avenir du travail doivent permettre d'élaborer les propositions du syndicalisme européen et international pour aborder les défis à venir.

2.2.2.4.5. La CFDT soutiendra les actions du syndicalisme européen et international pour la mise en place de normes protégeant les lanceurs d'alerte et la reconnaissance de la légitimité des organisations syndicales en la matière.

2.2.2.4.6. L'adoption en France de la loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre, en mars 2017, a fait progresser le droit de la responsabilité des multinationales. En obligeant les multinationales à se doter d'un plan de vigilance visant à prévenir les risques d'atteinte aux droits humains et à l'environnement, cette loi analyse le rôle de l'entreprise sur sa chaîne de valeur en prenant en compte sous-traitants et fournisseurs. En incitant à la co-construction des plans de vigilance, elle légitime le rôle des organisations syndicales dans la politique de RSE. La CFDT fera connaître ce nouveau dispositif au niveau international, contribuera à sa généralisation à l'échelle européenne et à l'adoption de législations similaires dans d'autres pays.

2.2.2.4.7. La CFDT poursuivra son action pour favoriser le dialogue social transnational, tant à l'échelle européenne (avec la CES) qu'internationale (avec la CSI et les Global Unions). Elle encourage l'action de ses fédérations, en lien avec les fédérations syndicales internationales et européennes, pour la négociation, au sein des entreprises multinationales, d'accords-cadres internationaux dotés de clauses de suivi afin d'en évaluer l'efficacité. Il en va de même pour l'action dans le cadre de comités d'entreprise européens et mondiaux.

2.2.2.5. **Les coopérations syndicales**

2.2.2.5.1. Leviers de contrôle citoyen, les sociétés civiles sont un vecteur de renforcement des démocraties et ont un rôle important à jouer pour que les régulations à opérer à l'échelle globale puissent se faire de façon satisfaisante. C'est dans ce cadre que la CFDT et son institut de coopération internationale, l'Institut Belleville, conçoivent et organisent des projets de coopération, en s'appuyant sur les dyna-

miques locales pour développer un syndicalisme démocratique et indépendant.

2.2.2.5.2. La CFDT organise des coopérations avec les organisations régionales de la CSI, notamment en Afrique, au Proche-Orient et en Amérique latine, ainsi qu'avec la CES dans les Balkans. La CFDT entend soutenir les mouvements indépendants dans des dictatures où la CSI ne peut avoir d'affiliés (par exemple en Chine, en Iran, ou à Cuba), dans des pays qui connaissent des dérives autoritaires (en Turquie ou au Venezuela) et partout où le syndicalisme indépendant connaît des difficultés (comme au Cambodge).

2.2.2.5.3. La CFDT entend soutenir tous ceux qui essayent de défendre les droits des travailleurs avec une vision compatible avec nos valeurs. Les coopérations Sud-Sud au sein d'une même région ou entre deux régions du monde sont également encouragées.

2.2.2.5.4. Ces coopérations syndicales sont un levier pour faire progresser la diffusion de normes sociales et de pratiques syndicales, lutter contre le dumping social et protéger tous les travailleurs. Les conseils syndicaux interrégionaux participent également de cette ambition. ■

2.3. NOUVELLES COHÉSIONS: UNE SOCIÉTÉ OUVERTE AVEC DES RÈGLES COMMUNES

2.3.1. Démocratie et montée des populismes

Notre pays connaît une crise de la représentation et une crise de confiance dans ses institutions sur laquelle la CFDT alerte depuis longtemps. Affaires juridico-politiques, développement de la rhétorique populiste hostile aux corps intermédiaires, présence de l'extrême droite au second tour de l'élection présidentielle, hausse de l'abstention sont autant de symptômes

de la persistance de cette crise démocratique profonde et inquiétante.

Le renvoi au charisme des femmes et hommes politiques cache mal la faiblesse du débat de fond sur les projets de société. Or les décisions politiques valent avant toute chose par leurs finalités, c'est-à-dire par les réponses qu'elles sont censées apporter à des problèmes sociaux. Les politiques publiques doivent être déterminées en fonction de choix éclairés par la délibération collective, en fonction d'objectifs partagés. Si le sérieux budgétaire est nécessaire, le débat sur les déficits ne suffit pas à lui seul à apporter du sens, donc de l'adhésion aux choix politiques. Les questions de moyens sont trop souvent utilisées comme prétextes à des décisions qui peuvent dénaturer la politique menée sans débat préalable. Cette absence de sens est d'autant plus dommageable quand se creusent des inégalités sociales et territoriales qui sont le terreau des propositions populistes. Les représentants ne peuvent plus construire les politiques publiques seuls. Les citoyens sont demandeurs d'un débat public de qualité qui permette l'implication et l'expression du plus grand nombre, l'écoute mutuelle, la construction collective des solutions et l'appropriation des décisions. Loin de se désintéresser de la vie de la cité, les citoyens s'investissent toujours plus et renouvellent leurs modes d'action et d'engagement. Les pratiques démocratiques d'élaboration des politiques publiques doivent donc suivre et se renouveler.

2.3.1.1. Une qualité démocratique à assurer

2.3.1.1.1. Il importe donc aujourd'hui de construire les choix politiques avec celles et ceux à qui ils sont destinés comme avec celles et ceux qui sont chargés de leur mise en œuvre : usagers, agents publics, travailleurs des structures délégataires de service public mais aussi responsables et bénévoles d'associations ou fondations. C'est ensemble que doivent être définis les objectifs comme les moyens nécessaires pour réussir.

2.3.1.1.2. La CFDT revendique des processus de délibération de qualité. Cela nécessite un diagnostic partagé initial sur la situation, sur les besoins, sur les enjeux ; un accord sur la méthode et les objectifs poursuivis ; une véritable délibération démocratique associant toutes les parties prenantes sur les mesures à prendre en cherchant la participation de tous ceux qui restent habituellement silencieux ; des expérimentations chaque fois que nécessaire ; une évaluation partagée en aval de l'atteinte des objectifs, évaluation qui doit être prévue dès le début des réformes pour adapter ou réorienter la décision.

2.3.1.1.3. Encore faut-il que les consultations se déroulent selon une procédure loyale. La loyauté de la consultation suppose de prendre le temps du débat et de l'organiser à un moment pertinent. Et toute consultation suppose un accès aisé à l'information pertinente, que les pouvoirs publics ont la responsabilité d'organiser dans un format accessible.

2.3.1.1.4. La participation à la décision permet d'accroître la légitimité de celle-ci, de susciter de l'engagement, même si la décision en tant que telle appartient à l'institution politique légitime (élu, assemblée, conseil d'administration, etc.). C'est aussi une question de démocratie.

2.3.1.2. L'engagement de la CFDT : débat et éducation populaire

2.3.1.2.1. La CFDT incarne un syndicalisme d'intérêt général qui porte une vision de la société.

2.3.1.2.2. C'est ce qui la fonde à participer aux différents débats démocratiques, riche de ses adhérentes et adhérents, à construire avec eux une analyse pouvant être portée par les responsables des différentes organisations et structures CFDT mais également ses mandatés dans les instances.

2.3.1.2.3. Le débat et l'éducation populaire sont l'une des marques de fabrique de la CFDT ; c'est une responsabilité collective que de les pratiquer. Le rôle de la CFDT est de promouvoir le débat en son

sein et à tous les niveaux de la société, dans les administrations, les entreprises, les territoires, et de pousser à la participation de tous, car le débat est le premier lieu de partage, de connaissance mutuelle et de la confrontation démocratique. L'occasion doit être donnée à chaque adhérente ou adhérent de participer aux débats de la CFDT afin de cultiver collectivement la pratique de la discussion, de l'échange, de la recherche de compromis et contribution au renouveau démocratique.

2.3.1.3. Pour une école de l'égalité des chances

L'éducation est un enjeu démocratique majeur. À ce titre, l'école doit, en plus des savoirs qu'elle transmet, offrir à tous, et dès le plus jeune âge, des repères fondamentaux pour vivre en société : s'exprimer, analyser, comprendre, agir en relation avec d'autres et donner les moyens à chacun de s'insérer professionnellement. Pour la CFDT, l'école doit offrir à chacun l'opportunité réelle de s'accomplir, de s'épanouir et de s'émanciper.

2.3.2. Vivre ensemble : une cohésion qui se construit dans le monde du travail

2.3.2.1. Structurer les réseaux CFDT d'appui aux victimes de discrimination

2.3.2.1.1. Les discriminations restent une réalité qui pénalise encore trop de personnes dans l'accès à une juste rémunération, à l'emploi, au logement, au crédit ou encore à l'éducation. Les discriminations constituent une atteinte grave à notre valeur républicaine d'égalité. Leurs conséquences sont lourdes puisqu'elles fragilisent la cohésion sociale du pays en alimentant la colère et le sentiment de rejet de ceux qui en sont victimes.





2.3.2.1.2. La lutte contre les discriminations a toujours été une priorité pour la CFDT. Elle entend renforcer sa lutte contre tous les types de discriminations liées au genre, à l'âge, au handicap, aux orientations sexuelles, à l'activité syndicale, aux croyances religieuses. Elle sera intransigeante face à toutes, chaque fois qu'elles sont avérées.

2.3.2.1.3. Afin de permettre l'expression des difficultés rencontrées et le partage d'expérience, la CFDT organisera des réseaux d'entraide, ouverts à l'ensemble des adhérents intéressés, notamment en ce qui concerne la lutte contre les comportements sexistes et l'appui aux femmes dans leur prise de responsabilité professionnelle et syndicale, ainsi que la lutte contre le racisme et contre l'homophobie et la transphobie.

2.3.2.1.4. Ces réseaux devront articuler appui aux adhérents, soutien aux pratiques syndicales et réflexion sur les revendications en partant de la défense des victimes dans le monde du travail.

2.3.2.1.5. La CFDT revendiquera la création d'un observatoire national sur les discriminations syndicales. Il aura pour objectifs de recenser les cas et situations de militants ne pouvant pas exercer pleinement leur mandat syndical et de réfléchir aux solutions à mettre en œuvre pour remédier à ces situations.

2.3.2.2.

Lutter contre le racisme et les discriminations liées à l'origine

2.3.2.2.1. La CFDT mettra l'accent sur la lutte contre le racisme. C'est indispensable face à la montée de l'extrême droite, qui a pour maître mot la préférence nationale.

2.3.2.2.2. La CFDT considère que la lutte contre le racisme suppose avant tout une évolution profonde de notre société. Des actions de sensibilisation, d'éducation, d'information et de formation doivent être engagées à cette fin.

2.3.2.2.3. Par ailleurs, l'interdiction de principe de l'utilisation d'outils statistiques ou de repérage reposant sur l'origine des personnes empêche d'avoir une connaissance précise des discriminations en raison de l'origine et donc de lutter efficacement contre elles. L'ampleur de ces discriminations doit conduire la CFDT à demander une évolution des règles en matière de statistiques ethniques.

2.3.2.2.4. De nombreux outils existent déjà, tels l'auto-testing, les méthodes de recrutement non discriminantes (CV anonyme, etc.). La CFDT privilégie une démarche volontaire d'adoption de ces outils par les organisations, dans le cadre du dialogue social, qui demeure le meilleur garant de l'efficacité des mesures prises. Recrutement, promotions doivent faire l'objet de politiques intégrant la diversité.

2.3.2.3.

Des migrants à accompagner

2.3.2.3.1. La misère, les conflits, les persécutions politiques et religieuses ont toujours poussé des populations à quitter leur pays pour chercher ailleurs un avenir meilleur. Le changement climatique accélère et transforme ces migrations. Pour l'essentiel, elles se font entre pays voisins ou entre pays du Sud. Mais de nombreux migrants arrivent également en Amérique du Nord et en Europe. La France est concernée par ces migrations : elle devient de plus en plus souvent un pays d'émigration, tout en demeurant un pays de destination ou de transit. Certains territoires, comme la Guyane, Mayotte, l'Île-de-France ou le Calais, sont particulièrement concernés.

2.3.2.3.2. La situation au Moyen-Orient a provoqué récemment une augmentation importante des flux de personnes arrivant en Europe. Ramenés à la population européenne, ils ne représentent qu'un faible pourcentage (moins de deux pour mille), alors qu'en Turquie ou au Liban, la proportion est tout autre (près d'un quart de la population totale du Liban).

2.3.2.3.3. Face à l'urgence humanitaire, les réponses européennes ont varié : surveillance des frontières et assistance en mer, engagement d'accueil, rétractations, accord UE-Turquie, etc. Ces réponses ont rarement été à la hauteur, et ont parfois tourné le dos aux obligations internationales en matière d'accueil des réfugiés. Faute de réponse européenne appropriée, ce sont les pays parmi ceux qui sont le plus en difficulté économique (Grèce, Italie, Espagne) qui se trouvent en première ligne.

2.3.2.3.4. La CFDT revendique une révision du règlement de Dublin sur la prise en charge des demandeurs d'asile, en proposant une véritable politique commune sur les migrations dans l'espace Schengen. Ceci suppose une harmonisation des règles de reconnaissance du statut de réfugié.

2.3.2.3.5. Dans l'attente, il faut obtenir un véritable engagement de chaque État pour un accueil digne des réfugiés dans tous les pays et notamment le nôtre. Les organisations de la société civile (syndicats et associations) en Europe doivent poursuivre leur action pour imposer cette orientation.

2.3.2.3.6. En France, la question a été abordée essentiellement sous l'angle de la sécurité, avec des résultats mitigés et sans considération du drame humain. Pour la CFDT, il est nécessaire de définir une véritable politique d'intégration permettant de traiter les questions d'hébergement, d'éducation, de santé. Il faut donc en finir avec le mythe de l'immigration zéro : mener une vie familiale est un droit fondamental qui suppose de pouvoir rejoindre son conjoint ; les étudiants étrangers participent du rayonnement international de notre système d'enseignement supérieur ; les migrants participent par leur activité à la richesse de notre pays et contribuent à l'équilibre de nos comptes sociaux.

2.3.2.3.7. Les migrants qui arrivent dans notre pays peinent pourtant à faire reconnaître leurs diplômes, les acquis de leurs expériences professionnelles antérieures comme à connaître et à faire reconnaître leurs droits. Il est de notre

responsabilité syndicale d'assurer une meilleure information sur le droit du travail aux titulaires d'une autorisation de travail, et notamment aux nouveaux, pour garantir l'effectivité de leurs droits. Il nous appartient de rappeler les employeurs les moins scrupuleux à leurs responsabilités. C'est à la fois un travail territorial et syndical, notamment à l'égard des travailleurs des entreprises prestataires auprès des entreprises donneuses d'ordre dans lesquelles existe une présence syndicale.

2.3.2.3.8. Le travail est un milieu particulièrement intégrateur. Il est de la responsabilité des champs professionnels de savoir intégrer en leur sein les migrants pouvant désormais accéder à un travail. À l'instar d'autres pays européens, la CFDT proposera la négociation d'un accord national interprofessionnel pour l'intégration des migrants par le travail, qu'il faudra ensuite décliner dans les territoires.

2.3.2.4.

Assurer l'égalité des droits des parents

2.3.2.4.1. La CFDT s'est construite autour d'un attachement à une vision sociétale, marquée par les combats pour la libération des femmes, le droit à l'avortement, qui doit se poursuivre aujourd'hui par la lutte contre les inégalités femmes-hommes et contre les violences sexistes, pour la défense des droits LGBT, ou la reconnaissance du droit des minorités. La CFDT entend continuer ce combat.

2.3.2.4.2. Le droit continue à ce jour à pénaliser les couples de femmes qui sont contraints de recourir à la procréation médicalement assistée. La CFDT revendique sa pleine reconnaissance. Ceci doit permettre de corriger les inégalités d'accès aux droits (notamment en matière de droits à congés au moment de l'arrivée de l'enfant).

2.3.3. Démocratie politique et démocratie sociale : faire ensemble

2.3.3.1.

Une démocratie sociale qui doit continuer de s'affirmer

2.3.3.1.1. L'articulation entre démocratie sociale et démocratie politique a connu en France d'importantes évolutions au cours de la dernière décennie. Les partenaires sociaux sont enfin devenus, comme la CFDT le revendiquait depuis de longues années, les acteurs légitimes de l'élaboration de la norme sociale.

2.3.3.1.2. Cette légitimité n'a, pour la CFDT, de sens que si sont confortées les règles de représentativité et de l'accord majoritaire qui seules légitiment démocratiquement la norme produite.

2.3.3.1.3. La loi El Khomri a constitué un tournant important en matière de clarification et d'articulation des niveaux de négociation :

- La loi en matière de droit du travail, depuis la loi Larcher de 2007, est le fruit d'une concertation préalable ou d'un accord national interprofessionnel négocié entre les partenaires sociaux et repris par le législateur. Elle garantit et cadre la négociation, par des dispositions d'ordre public auquel il n'est possible de déroger que dans un sens plus favorable, comme par des dispositions supplétives s'appliquant en absence d'accord dans les domaines relevant de la négociation d'entreprise ou de branche.
- Le dialogue social en entreprise a désormais la primauté pour l'élaboration de la norme sociale, dans des domaines comme la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, l'organisation du temps de travail, où la règle peut légitimement être adaptée au plus près des réalités des entreprises.
- Le rôle de la branche professionnelle est, lui, essentiel dans l'élaboration des normes conventionnelles communes à l'ensemble d'un secteur d'activité. La CFDT s'engagera pour assurer l'absence de dumping social entre entreprises

d'un même secteur, et définir notamment des règles communes en matière de qualité de l'emploi et de prévoyance. Elle poursuivra lors de cette mandature son implication dans les travaux visant au regroupement des branches en privilégiant la qualité du dialogue social et la cohérence économique et sociale. La CFDT veillera, lors de ces travaux, à une couverture conventionnelle pour tous les salariés.

2.3.3.1.4. Pour la CFDT, la montée en puissance de la négociation collective nécessite de donner au syndicalisme les moyens de peser à armes égales dans l'élaboration de la norme. C'est une question de confiance dans la démocratie sociale.

2.3.3.2.

Une légitimité des organisations syndicales à démontrer par les actes

2.3.3.2.1. Alors que ce processus de négociation et de co-construction de la norme sociale s'affirme, la légitimité des partenaires sociaux à créer de la norme est trop souvent remise en question, au prétexte d'un taux de syndicalisation jugé faible (mais bien supérieur à l'adhésion aux partis politiques), et malgré la participation aux élections professionnelles qui fonde la représentativité syndicale (autour de 60 % dans les entreprises où il existe des IRP, ce qui n'a rien à envier aux élections politiques).

2.3.3.2.2. Face à ce risque de délégitimation, la priorité de la CFDT doit être de restaurer la confiance à la fois dans la qualité démocratique de la prise de décision, en approfondissant les dynamiques de concertation, de négociation, de co-construction, de contrôle et relancer son développement. Redonner sens et confiance dans notre action passe ainsi par une meilleure culture du débat en amont et en aval du processus de négociation dans les administrations et entreprises. C'est pourquoi la CFDT défend le principe des accords majoritaires qui permettent l'adhésion du plus grand nombre aux changements sur les lieux de travail.





2.3.3.2.3. Si les partenaires sociaux ont toute légitimité, aux côtés du législateur, à être créateur de la norme sociale, la CFDT doit en faire la démonstration sur le terrain : grâce à la proximité avec les travailleurs qu'elle représente, elle doit montrer sa capacité à être porteuse d'évolutions en phase avec les attentes des travailleurs et garante de la justice sociale.

2.3.3.2.4. Une vision renouvelée du dialogue social interprofessionnel au niveau national est la condition de son renforcement. Les partenaires sociaux doivent se réapproprié un agenda social autonome sur les sujets qu'ils jugent prioritaires à court ou moyen terme, pour plus de responsabilité et d'innovation sociale.

2.3.3.2.5. La capacité à peser dépendra alors du rapport de forces que la CFDT saura construire par le nombre de ses adhérents, sa représentativité, sa proximité avec les travailleurs, sa capacité à s'engager comme par la qualité de ses propositions.

2.3.3.3. Une effectivité des conquêtes sociales à assurer

2.3.3.3.1. La CFDT doit mieux suivre l'application et l'effectivité des droits qu'elle contribue à créer. Elle revendique pour cela une évaluation systématique des politiques publiques, à laquelle les partenaires sociaux doivent être associés lorsque cela concerne leur champ.

2.3.3.3.2. La CFDT est présente, à travers ses mandatés, dans de nombreuses institutions, organisations et conseils d'administration. La Confédération les accompagnera et les formera afin qu'ils jouent pleinement leur rôle. Leur présence doit être valorisée pour développer notre capacité d'action au service des militants et des adhérents, comme pour identifier les difficultés pratiques de mise en œuvre de certaines normes.

2.3.3.3.3. La CFDT soutiendra les initiatives tendant à la mise en place de labels, chartes ou guides, qui, en complément du droit dur (loi, règlement, accord collectif), permettent d'encourager les bonnes pratiques et la mise en œuvre

satisfaisante de nos acquis. L'implication des autres parties prenantes peut alors constituer un levier pour tendre vers une meilleure effectivité des droits. À cet effet, la CFDT fera vivre le dialogue dans les lieux de concertation multi-acteurs qui encouragent les bonnes pratiques.

2.3.4. Refonder l'action publique par la proximité

2.3.4.1. Le besoin d'action publique

2.3.4.1.1. Une société ne peut se développer sans infrastructures de transport efficaces maillant le territoire, désormais sans la création d'infrastructures numériques, sous l'impulsion de la puissance publique. Elle ne peut se développer non plus sans l'existence d'une main-d'œuvre bien formée et en bonne santé, grâce aux services publics chargés de l'éducation et à l'organisation de l'accès aux soins. Le progrès technologique qui nourrit le développement industriel est lui-même tiré par la recherche publique, la révolution numérique est tirée par des inventions issues de la recherche militaire, à commencer par Internet. Et les entreprises qui choisissent leurs implantations le font en regardant précisément la qualité des transports, des écosystèmes de recherche et de formation, la qualité de vie, autant qu'en comparant le niveau des contributions. Le bien-être des populations, la protection de l'environnement et le développement économique génèrent des demandes sans cesse renouvelées d'action publique.

2.3.4.1.2. Loin d'être antagoniques, sphères publique et privée vont de pair et se nourrissent l'une l'autre. L'action publique, en général, et les services publics, en particulier, accompagnent tout un chacun dans sa propre vie, libèrent d'activités contraintes, ce qui génère une forme de tranquillité d'existence, et produisent de l'égalité. Le service public est en effet l'incarnation de la valeur d'égalité de notre devise républicaine. Les fonctions de régulation et de contrôle sont essentielles à la cohésion sociale ainsi qu'au développement économique.

2.3.4.1.3. En effet, le développement d'activités de marché génère en permanence la création de rentes, la captation de marges par des acteurs économiques, induit des effets sur le cadre de vie, les conditions de travail qui appellent un cadre pour limiter les abus dont la complexité est la traduction de notre développement.

2.3.4.2. Repenser l'action publique

2.3.4.2.1. Défendre l'action publique n'exonère pas la puissance publique d'un effort d'amélioration continu de son efficacité. La puissance publique doit rendre des comptes sur sa gestion, principe qui demeure au cœur de notre pacte républicain.

2.3.4.2.2. Mais cette recherche du meilleur service rendu doit aller de pair avec une amélioration continue de l'impact de l'action publique, de sa contribution au développement de l'activité, de la garantie de la cohésion sociale. Il n'y aura pas d'amélioration des conditions de travail de certains agents sans amélioration de la qualité de l'accueil des usagers. Si les réformes de l'État, des politiques publiques et la modernisation de l'action publique ont conduit à modifier en profondeur l'organisation de la sphère publique, ses outils et ses dispositifs, leur bilan reste pauvre en matière d'efficacité et d'impact et traduit la recherche systématique d'économies au détriment de celle d'une action publique de qualité jouant son rôle nécessaire. La dynamique d'évaluation a été dévoyée et doit être refondée.

2.3.4.2.3. La conséquence de ce dévoiement est que la modernisation de l'État aura uniquement servi à justifier une réduction continue des moyens que les effets de la souplesse accrue de la gestion ne peuvent suffire à déguiser.

2.3.4.2.4. Le renforcement de la capacité à piloter l'action publique pourrait conduire à un résultat différent, s'il s'accompagnait d'un renforcement de la démocratie dans les choix de la proximité, et d'une plus grande autonomie des éta-

blissements. Tous les baromètres de l'action publique mettent en évidence la satisfaction des usagers du secteur public local, lorsque les choix politiques sont discutés en proximité et les compétences assurées avec suffisamment de moyens pour que la décentralisation s'accompagne d'un progrès dans le service rendu.

2.3.4.2.5. Il est donc nécessaire de repartir d'une exigence à la fois démocratique et économique, celle d'une action publique de qualité, pour permettre un développement social et économique durable, améliorer le service rendu en permanence par une revue des actions et donc des métiers, et financer le secteur public en fonction du résultat recherché.

2.3.4.2.6. Le décalage croît en effet entre une sphère privée qui place progressivement la satisfaction du client au centre de son attention et une sphère publique qui ne se construit pas ou peu autour de l'évaluation de son impact sur les usagers. Cela correspond à des choix politiques qu'il faut dénoncer comme tels. Celui de mettre en avant la réduction des coûts plutôt que l'efficacité des métiers de la sphère publique. Celui de préférer la prévisibilité des prélèvements plutôt que celle des résultats et des impacts sur le développement et la cohésion sociale. Celui d'une libéralisation rampante plutôt que d'une action publique de qualité.

2.3.4.3. Réussir la proximité de l'action publique

2.3.4.3.1. La proximité de l'action publique est nécessaire. C'est une attente légitime des citoyens et une condition de notre cohésion sociale. L'égalité républicaine suppose un égal accès aux services publics sur tous les territoires même si le service ne peut pas être rendu de façon identique partout, notamment lorsqu'il s'agit de répondre à des besoins complexes ou ponctuels : égalité n'est pas uniformisation.

2.3.4.3.2. Les administrations connaissent une vraie transformation numérique avec de plus en plus de démarches pouvant s'effectuer sous cette forme. Le proces-

sus de simplification et d'accessibilité des démarches est réel, fortement apprécié selon les études disponibles, et demande à s'étendre encore davantage même s'il ne faut sous-estimer ni la fracture numérique, ni le besoin d'accompagnement durable d'une part significative de la population, ni les ratés de certaines démarches de simplification qui n'ont pas toujours apporté une solution adéquate.

2.3.4.3.3. L'administration numérique ne peut être un simple prétexte pour fermer des guichets. Elle doit être surtout l'occasion de mieux personnaliser les services et accompagner les usagers, individus et entreprises, en fonction de leurs besoins, de leur situation, de leurs choix de vie.

2.3.4.3.4. La CFDT revendique la présence effective de services d'accompagnement du public, articulés avec la création d'un portail numérique unique des droits et démarches et l'organisation d'une solution de transport pour chaque territoire afin de mettre chacun en capacité d'accéder aux services.

2.3.4.3.5. Réussir la proximité pour les usagers suppose alors un maillage territorial par de la présence humaine, des maisons de service au public, une mise en réseau des services publics, chacun constituant le premier guichet d'un ensemble plus vaste et un accompagnement intégral des personnes par la coordination des interventions et les échanges d'informations.

2.3.4.3.6. La CFDT revendique de véritables états généraux, locaux (intercommunalité par intercommunalité) et nationaux, de la proximité de l'action publique – associant les usagers, les travailleurs de l'action publique et les territoires afin de repenser les finalités de l'action publique, les moyens disponibles et le travail ainsi que leur organisation.

2.3.5. Le territoire : un lieu de dialogue et de régulation à investir

Le territoire constitue un lieu pertinent pour anticiper, accompagner et réguler les changements économiques, sociaux et environnementaux.

La CFDT intervient et a vocation à participer à la gouvernance des territoires sur les enjeux structurants pour la vie des travailleurs : emploi, santé, transports, éducation, formation, développement économique, environnement, logement, culture...

Pour la CFDT, le territoire est le 4^e niveau où s'organise le dialogue social. Le dialogue social territorial doit être organisé et doté de moyens.

2.3.5.1. Développer la robustesse économique des territoires

2.3.5.1.1. Le congrès de Marseille a initié un travail de fond de la CFDT sur l'industrie, les services et les filières, qui sera poursuivi. Pour assurer sa mise en œuvre opérationnelle, il convient de le décliner dans les territoires, en assurant leur attractivité donc leur capacité à conserver une activité diversifiée.

2.3.5.1.2. Le territoire est notamment l'échelon approprié pour mettre en œuvre les politiques d'emploi et de formation et anticiper les mutations économiques, ce que les accords nationaux interprofessionnels ont d'ores et déjà identifié.

2.3.5.1.3. Agir pour l'emploi au niveau territorial nécessite de faire le lien entre les besoins des entreprises et les compétences des travailleurs sur un territoire donné. La CFDT revendique le développement d'outils d'anticipation et de stratégies territoriales. La Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales (GPECT), l'analyse du renouvellement des compétences et des qualifications, des filières et des métiers, appuyée sur les observatoires de branche, participent d'une action syndicale territoriale efficace.





2.3.5.1.4. La CFDT développera sur chaque territoire une approche intégrée du développement économique, de l'emploi, de la formation et de l'évolution des compétences en articulant le niveau stratégique régional et le niveau opérationnel du bassin d'emploi.

2.3.5.2.

Mettre la justice territoriale au cœur de nos revendications

2.3.5.2.1. L'affirmation du territoire comme acteur politique pertinent s'accompagne depuis trente ans par leur mise en concurrence sur les infrastructures, les fiscalités, les identités.

2.3.5.2.2. Si chaque territoire peut trouver en son sein les ressources pour se développer, cette mise en concurrence génère des inégalités entre territoires qui s'ajoutent aux inégalités sociales et environnementales.

2.3.5.2.3. Notre pays est traversé par de fortes inégalités territoriales dans l'accès aux services rendus par les opérateurs publics et privés. D'un côté figurent les grandes aires urbaines, avec un phénomène croissant de métropolisation, qui concentre les activités économiques dynamiques, l'innovation, les grands équipements publics (hôpitaux, universités, etc.) mais aussi toute la gamme de services existants. De l'autre côté, et de manière très hétérogène, les zones rurales, les zones de montagnes, les petites villes et villes moyennes, les quartiers populaires, ainsi que les zones périurbaines connaissent des problèmes d'accès à certaines fonctions urbaines : fermeture de guichets des diverses administrations de réseaux, insuffisance de l'offre de certains services, déserts médicaux, absence de certains équipements, faiblesse des transports collectifs... Un fossé se creuse entre les individus et entre les territoires.

2.3.5.2.4. La CFDT revendique la justice territoriale à toutes les échelles. Au niveau national, un aménagement équilibré du territoire, une politique de la ville digne de ce nom et une péréquation des ressources doivent demeurer des politiques

publiques prioritaires. Au niveau régional, il s'agit d'assurer la cohésion entre les métropoles, les campagnes périurbaines et les villes petites et moyennes. Au niveau métropolitain, il faut lutter contre la concentration des difficultés dans quelques quartiers populaires, comme leur renvoi vers des zones périphériques.

2.3.5.3.

Organiser la transition écologique et énergétique

2.3.5.3.1. La CFDT réaffirme la nécessité d'adapter notre mix énergétique et d'accélérer la transition écologique.

2.3.5.3.2. La CFDT demande depuis de nombreuses années la réduction de la part du nucléaire dans le mix électrique. Si l'objectif fixé par le gouvernement de 50 % de nucléaire en 2025 ne semble pas réaliste, nous considérons que cette trajectoire doit être empruntée afin de permettre un développement massif des énergies renouvelables.

2.3.5.3.3. C'est au niveau territorial que les efforts en matière de maîtrise de la demande d'énergie, de sobriété et d'efficacité énergétiques, de développement de l'économie circulaire doivent être organisés pour lutter contre le changement climatique.

2.3.5.3.4. La CFDT veillera à faire réduire les subventions qui portent préjudice à l'environnement, en les réorientant vers des pratiques vertueuses. Cela concerne en premier lieu l'aménagement du territoire, la lutte contre l'artificialisation des sols, ou certaines pratiques agricoles.

2.3.5.3.5. La transition écologique suppose également d'investir l'économie marine. Cet enjeu national est particulièrement important pour les géographies ultramarines.

2.3.5.4.

Améliorer l'offre de logement

2.3.5.4.1. Trop de politiques d'implantation d'activités sont décidées sans que leurs impacts pour le travailleur soient pris en compte. La CFDT est présente dans des conseils de développement d'agglomération et porte des messages face à tel ou tel projet local. Ceci suppose souvent de penser de façon globale en intégrant les questions du logement, du transport, et de rappeler que la qualité de vie des travailleurs fait appel à la totalité des fonctions urbaines.

2.3.5.4.2. Au-delà de Visale, maillon essentiel de notre action pour permettre l'accès au parc privé, la CFDT revendique une offre de services de logement globale et diversifiée permettant d'accompagner les parcours de vie des travailleurs, des solutions d'hébergement, de logement à loyer modéré, un accompagnement en cas de difficultés financières ponctuelles ou prolongées.

2.3.5.4.3. Dans les territoires marqués par un déficit d'offres de logement important, la construction doit demeurer la priorité. En dehors de ces zones, la rénovation thermique des logements et la rénovation urbaine et des centres-bourgs doivent être encouragées pour faire reculer la précarité énergétique. La mise aux normes antisismiques des bâtiments aux Antilles, qu'un tremblement de terre exposerait à un désastre humanitaire, doit devenir enfin prioritaire.

2.3.5.5.

Développer les solutions de mobilité

2.3.5.5.1. De plus en plus de politiques publiques exigent la mobilité géographique de travailleurs, sans toujours prendre en charge les conséquences de cette mobilité sur leurs réseaux d'entraide et leurs choix de vie : aux demandeurs d'emploi il peut être proposé une offre d'emploi dans un certain périmètre, le dispositif du droit au logement peut se concrétiser par une attribution d'un logement à l'échelle régionale, le droit du travail prévoit pour les salariés la possibilité d'inclure une clause de mobilité...

2.3.5.5.2. Il n'est plus possible de continuer à présumer la mobilité sans l'intégrer dans les dispositifs sociaux.

2.3.5.5.3. La CFDT contribuera à faire de la mobilité liée à l'emploi un axe fort des politiques de transport, d'aménagement territorial, du logement, de garde d'enfants, via le dialogue social territorial. Des diagnostics mobilité dans tous les territoires, jusqu'au niveau de chaque bassin d'emploi, doivent être réalisés, intégrant aussi les questions de coût, de temps, d'accessibilité. Ils doivent permettre de développer des modes de transport adaptés aux besoins de tous les travailleurs (transports collectifs, covoiturage...) et anticiper les usages plus sobres de demain.

2.3.5.5.4. Les solutions collectives d'accueil des enfants pour les travailleurs, et plus particulièrement les solutions d'urgence pour ceux recherchant un emploi, doivent être multipliées. L'information en ligne sur tous les modes de garde doit être privilégiée et approfondie, pour permettre de publier en temps réel les places disponibles.

2.3.5.6.

Améliorer l'accès à la culture et au sport

2.3.5.6.1. La culture fait partie intégrante de l'émancipation et de la solidarité qui caractérisent le syndicalisme réformiste que défend la CFDT. Elle représente un vecteur de cohésion sociale, un facteur du vivre-ensemble et un outil d'éducation populaire, éléments de lutte contre les inégalités, essentiels à notre démocratie. La CFDT revendique, au-delà des activités sociales et culturelles dans les administrations et entreprises, d'intégrer les politiques d'accès à la culture dans les stratégies territoriales.

2.3.5.6.2. Le sport, comme la culture, constitue une filière économique à part entière qui contribue à de nombreux emplois qualifiés et à l'attractivité du territoire. Ainsi, la CFDT revendique l'intégration des politiques d'accès aux pratiques sportives dans les stratégies ter-

ritoriales afin de contribuer à une meilleure santé, participer à l'éducation, favoriser la rencontre de personnes de cultures et de milieux différents, concourir à l'insertion, la réinsertion et l'égalité des chances, lutter contre les discriminations et les violences, préserver et promouvoir l'environnement. ■





3. FAIRE VIVRE UNE CFDT PROCHE, ATTRACTIVE ET EFFICACE POUR TOUS LES TRAVAILLEURS

3.1. OSONS LE CHANGEMENT

3.1.1. Parce qu'il ambitionne de répondre aux défis du monde tel qu'il est – et non tel qu'il devrait être ou a été –, notre syndicalisme n'échappe pas aux bouleversements en cours. Les travailleurs que nous ambitionnons de défendre et de faire adhérer changent plus fréquemment d'emploi, de travail, de statut. Les relations entre individus se réorganisent, moins pyramidales. La valeur d'un service dépend moins de celui qui le fournit que de la rapidité et de la qualité du service rendu. Les administrations et les entreprises se transforment, nécessitant des réactions toujours plus rapides, modifiant les centres de décision.

3.1.2. Face à de tels changements, nous devons nous aussi changer. Il ne s'agit pas de toucher à nos valeurs qui constituent notre colonne vertébrale. Notre structuration en double implantation, professionnelle et géographique, est adaptée au monde actuel. Et les réflexions et expérimentations engagées depuis le rapport « Le syndicalisme à un tournant. Oser le changement ! », lors du congrès de Tours puis de Marseille, témoignent de notre capacité à nous remettre en cause.

3.1.3. Mais face à l'accélération des mutations à l'œuvre, nous devons accélérer le changement. Dans les sections, les syndicats, les structures fédératives, nos militants et responsables expriment une difficulté à faire face à la surcharge de travail syndical liée à l'accroissement des demandes, à l'apparition de nouvelles attentes, à la succession des évolutions législatives et aux multiples sollicitations. Ce trop-plein devient un obstacle à la réalisation des tâches les plus stratégiques pour notre organisation : développer nos implantations et notre nombre d'adhérents ; impulser l'action collective sur les lieux de travail ; rendre les services que nos adhérents attendent de leur organisation syndicale ; outiller et structurer

3.1. Osons le changement	p. 30
3.2. Des adhérentes et des adhérents plus nombreux : une CFDT plus forte	p.31
3.2.1. Affirmer le syndicalisme d'adhérents	p.31
3.2.2. Se fixer l'objectif de +20% sur quatre ans	p.31
3.2.3. Assurer une plus grande place à nos adhérents	p.32
3.2.4. Développer nos services aux adhérents et entre adhérents	p.32
3.2.5. Inciter à l'adhésion sur nos sites internet	p.32
3.2.6. Organiser tous les travailleurs : jeunes, TPE, freelances...	p.32
3.2.7. Se doter d'une politique de la donnée pour mieux suivre la relation aux sympathisants et aux adhérents	p.33
3.3. Représentativité : s'imposer comme première organisation	p.33
3.3.1. Établir des stratégies électorales plus efficaces	p.33
3.3.2. Être présent partout	p.33
3.3.2.1. Les protocoles d'accord pré-électoraux	p.34
3.3.2.2. L'accompagnement des adhérents sans collectif	p.34
3.3.3. Améliorer notre représentativité : femmes, cadres, jeunes, diversité...	p.34
3.3.4. Adapter nos pratiques syndicales à l'évolution des règles du dialogue social	p.34
3.4. Des militantes et des militants soutenus et accompagnés : une CFDT plus efficace	p.35
3.4.1. Garantir aux militants d'administration et d'entreprise un droit à l'accompagnement	p.35
3.4.2. Concrétiser le droit à l'accompagnement des militants	p.35
3.4.2.1. Accompagnement : garantir aux collectifs un accompagnement incarné et en proximité	p.35
3.4.2.2. Ressources : faciliter l'accès aux ressources et favoriser l'horizontalité au sein de la CFDT	p.36
3.4.2.3. Conseil : organiser une réponse rapide et experte aux questions syndicales	p.36
3.4.3. Rendre effectif le droit à la formation syndicale	p.36
3.4.4. Assurer la reconnaissance des parcours des militants	p.37
3.5. Mieux coopérer	p.37
3.5.1. Rendre notre fédéralisme opérationnel	p.37
3.5.2. Faire des unions régionales interprofessionnelles le pivot de l'animation des réseaux de mandatés	p.38
3.5.3. Mieux associer les adhérents aux actions et décisions de l'organisation	p.38
3.5.4. Alléger les démarches administratives	p.39
3.5.5. Nouveaux publics : expérimenter d'autres modes d'organisation	p.39
3.5.6. Une assemblée générale des syndicats pour mesurer et amplifier nos évolutions internes	p.39
3.6. Incarner le visage du syndicalisme du XXI^e siècle	p.39

rer nos collectifs ; aider aux démarches de renouvellement des responsables ; accompagner nos militants qui manquent de temps et de moyens, qui sont dans des TPE, dans des structures atypiques ou isolés dans leur administration ou leur entreprise, qui sont en attente d'appui et de soutien. Il en va de l'efficacité de notre action.

3.1.4. Si certains ont plus de temps et de moyens, de savoir-faire et d'expérience que d'autres, ces difficultés interpellent notre organisation dans son ensemble. La lutte contre les inégalités que nous revendiquons doit également structurer notre projet interne.

3.1.5. Si les syndicats ont un rôle fondamental pour définir les orientations politiques des organisations fédératives et de la Confédération, leur mission d'accompagnement des sections, des militants, des adhérents ne l'est pas moins. Le visage de la CFDT, c'est celui de chacun de nos militants d'administration et d'entreprise qui organisent les travailleurs et les défendent. C'est notre force. Nous portons collectivement la responsabilité de répondre à leurs besoins, en appui des syndicats, et avons le devoir de le faire efficacement.

3.1.6. La CFDT ne dispose pas de ressources financières et militantes illimitées. Pour être efficace, il nous faut donc organiser à la fois la cohérence et la mutualisation des initiatives. La force du fédéralisme vient de la capacité de chacun, à son niveau, à prendre de l'avance, à trouver les solutions qui répondent à ses besoins propres. Mais il nous faut aussi éviter l'éparpillement et les doublons inutiles, mutualiser les expériences réussies. Nous devons mieux coopérer ensemble au service de nos objectifs stratégiques.

3.1.7. La force du syndicalisme, ce sont ses adhérents et militants. C'est le contact humain, la proximité. Cette force peut être décuplée si l'on équipe chacun des outils pour être plus pertinent, plus efficace. Nous devons partager plus massivement les informations, les moyens, les données, les compétences, coopérer et nous mettre en réseau. Cela nous permettra de donner priorité aux projets permettant d'obtenir des gains visibles et rapides.

3.1.8. Car il y a urgence. Notre rôle et notre poids dans la société sont contestés. La démocratie sociale est attaquée dans sa légitimité même, présentée comme un obstacle à l'expression directe des travailleurs ou à l'expression de la volonté générale.

3.1.9. Le syndicalisme peut décliner. De façon lente certes, mais aussi inexorable que celle des partis ouvriers et désormais des partis traditionnels. Ce risque nous impose de continuer à nous réinventer. De renforcer notre légitimité par l'exemplarité de notre gestion et notre transparence. De revisiter notre investissement dans la fonction institutionnelle au service de notre stratégie de proximité. D'être un lieu de connaissance, de formation, de mobilisation, de participation et d'action, d'entraide et d'efficacité pour les travailleurs, nos adhérents, nos militants, nos responsables.

3.1.10. Dans les quatre ans, nous voulons que la CFDT soit le premier syndicat français dans les secteurs privé et public en matière de représentativité, porteur d'une image moderne et attrayante, accessible à tous les travailleurs, reconnu pour l'engagement de ses militants, la qualité des services qu'il apporte à ses adhérents et l'efficacité de son fonctionnement.

3.2. DES ADHÉRENTES ET DES ADHÉRENTS PLUS NOMBREUX : UNE CFDT PLUS FORTE

3.2.1. Affirmer le syndicalisme d'adhérents

3.2.1.1. Notre mission, à la CFDT, est de rassembler les travailleurs pour favoriser leur émancipation individuelle et collective et participer à la construction d'une société juste et démocratique.

3.2.1.2. La CFDT a fait le choix d'un syndicalisme d'adhérents, qui repose sur deux idées :

- L'organisation syndicale tire sa force de son nombre d'adhérents et doit donc se donner les moyens de fédérer un maximum de travailleurs.
- Les adhérents doivent pouvoir participer aux activités de l'organisation, à la construction de ses orientations et propositions, à la vie du collectif.

3.2.1.3. Autant que leur nombre, la place et le rôle des adhérents sont donc déterminants pour la CFDT : nous qui ambitionnons de permettre aux travailleurs d'être acteurs de la démocratie sociale, nous devons permettre à nos adhérents d'être acteurs de la CFDT.

3.2.2. Se fixer l'objectif de +20 % sur quatre ans

3.2.2.1. Nos chiffres globaux de développement ne sont pas à la hauteur de nos ambitions. Depuis longtemps, nous constatons que la syndicalisation doit être relancée. Beaucoup de moyens et d'outils existent déjà, mais il nous faut un cap commun, un objectif atteignable et mobilisateur. Parce que nous l'avons fait dans le passé, nous ambitionnons d'augmenter notre nombre d'adhérents de 20 % en quatre ans. Cet objectif participe de notre ambition d'améliorer notre représentativité ; il nécessite de développer aussi notre nombre d'implantations syndicales.





3.2.2.2. Augmenter notre nombre d'adhérents de 20 % d'ici 2022 nécessite l'engagement de tous pour construire une stratégie adaptée à tous les niveaux. Parce qu'adhérer à une organisation syndicale est un droit constitutionnel et que c'est notre mission d'organiser les travailleurs, nous avons le devoir de leur proposer de nous rejoindre. C'est la responsabilité de chacun, à tous les niveaux de la CFDT, de faire connaître les valeurs, les revendications et les actions de la CFDT et de proposer l'adhésion aux travailleurs. Convaincre de nouveaux adhérents de rejoindre la CFDT, leur permettre d'y trouver leur place, c'est gagner en démocratie, en représentativité, en diversité, en moyens.

3.2.3. Assurer une plus grande place à nos adhérents

3.2.3.1. Pour faire vivre notre syndicalisme d'adhérents et fidéliser ceux-ci, nous devons cultiver le sentiment d'appartenance à la CFDT et réaffirmer, à tous les niveaux de l'organisation, la différence entre les travailleurs et les adhérents, que ce soit dans notre communication, dans la vie des sections ou dans nos accueils de proximité.

3.2.3.2. L'adhérent respectant le devoir de régler sa cotisation doit pouvoir bénéficier de droits, outre *Réponses à la carte*, les services de la Cnas et *CFDT Magazine*:

- Voir son adhésion finalisée en moins de deux semaines à partir de sa demande.
- Être accueilli à la CFDT et intégré formellement à la communauté CFDT, à ce collectif auquel il adhère.
- Pouvoir solliciter l'organisation de la manière la plus simple possible et avoir la garantie d'une réponse rapide et de qualité.
- Avoir un accès privilégié à une information adaptée.
- Avoir les moyens et les repères permettant de participer à la vie de ce collectif, aux projets qu'il porte et à son fonctionnement démocratique.

3.2.3.3. Nous devons collectivement nous fixer l'objectif de garantir ces droits et nous organiser pour le faire.

3.2.4. Développer nos services aux adhérents et entre adhérents

3.2.4.1. La majeure partie de ceux qui nous rejoignent le font pour être défendus et parce qu'ils ont une bonne relation au représentant de la CFDT sur le lieu de travail. Cette dimension servicielle de notre syndicalisme, nous avons fait le choix de la développer en construisant un syndicalisme de services pour nos adhérents. Réponses à la carte en est le plus emblématique. Il est de notre responsabilité d'organiser l'effectivité et la qualité de la réponse apportée à tous les adhérents. Nous développerons l'accompagnement des adhérents sur leur parcours professionnel.

3.2.4.2. Nous devons poursuivre la construction d'une offre de services formalisée contribuant à l'émancipation de nos adhérents et matérialisant le « plus à l'adhérent » de la CFDT. Cela permettra de faciliter la proposition d'adhésion et de fidéliser ceux qui nous rejoignent. C'est une manière de tenir notre promesse syndicale, d'émancipation et de solidarité, qui répond à la soif d'être utile de nombre de nos adhérents.

3.2.4.3. De nombreux services sont proposés par des organisations (défense en cas de perte de permis de conduire pour les routiers, complémentaire santé pour les retraités, assurance responsabilité civile pour les assistantes maternelles, service aux adhérents victimes de chômage, par exemple). D'autres pourraient être développés au plus près des besoins des travailleurs et particulièrement pour les travailleurs les plus précaires et les plus fragiles. Le réseau CFDT permet d'imaginer des services collaboratifs comme la connaissance des administrations et des entreprises, des petites annonces, du covoiturage... Nous nous engageons à mutualiser les services existants et à accompagner les équipes et les structures volontaires pour tester

des idées, innover sur des services aux adhérents.

3.2.5. Inciter à l'adhésion sur nos sites internet

De nombreuses organisations, structures et sections CFDT se sont dotées de moyens de communication numériques avec le grand public. Cette présence en ligne permet d'informer les travailleurs, même si elle ne substitue pas à l'action de proximité qui reste essentielle. La contribution de cette présence en ligne à la syndicalisation peut toutefois être améliorée. Les sites internet de la CFDT peuvent constituer une nouvelle voie d'accès vers l'adhésion. 10 % des adhésions à la CFDT se font aujourd'hui en ligne. Avec une information CFDT à tous les travailleurs et des réponses aux questions particulières réservées aux adhérents, nous pourrions utiliser notre présence en ligne pour mieux guider vers l'adhésion.

3.2.6. Organiser tous les travailleurs: jeunes, TPE, freelances...

3.2.6.1. Nombre de travailleurs n'entrent pas dans le fonctionnement habituel du syndicalisme: il s'agit de ceux qui n'ont pas de section syndicale sur leur lieu de travail (travailleurs des très petites entreprises, franchisés, prestataires externes, salariés du particulier-employeur, etc.) ou qui ne sont pas salariés en CDI ou agents titulaires (intérimaires, CDD, travailleurs indépendants, étudiants salariés, apprentis, etc.) ou dont les conditions de travail les éloignent du syndicalisme (horaires décalés et atypiques) ou qui ne sont provisoirement pas dans l'emploi.

3.2.6.2. La CFDT ne peut laisser ces travailleurs sans appui syndical. Nous devons être le réseau de ceux qui n'en ont pas. Notre syndicalisme doit porter ses valeurs, jouer tout son rôle d'intégration sociale, d'éducation populaire, d'organisation de débats mais aussi répondre

au besoin d'entraide des travailleurs et proposer des services. Cela suppose d'aller à la rencontre de ces publics là où ils vivent et/ou travaillent (universités et écoles, lieux de travail et de regroupement des indépendants, zones d'activité des TPE, etc.). Nous devons être capables de répondre aux envies d'engagement et de mobilisation de court terme tout en visant à organiser ces travailleurs et futurs travailleurs et à structurer leur action dans la durée.

3.2.6.3. Lors de la dernière mandature, plusieurs expérimentations ont été menées: pré-adhésion jeunes, syndicalisation des chauffeurs VTC, des travailleurs des TPE, des travailleurs indépendants du numérique. Si les premiers bilans des prestations Cnas ne nous permettent pas encore de tirer des conclusions définitives, la prise en charge de ces publics nous conduit à enrichir nos fonctionnements et nos pratiques et à questionner la place que nous leur proposons, les collectifs au sein desquels ils peuvent exercer leurs droits d'adhérents. Mieux connaître le public ciblé permet de construire une offre de services adaptée et d'aider les militants à structurer et porter des projets en mettant à leur disposition des outils adaptés (kit afterwork, rassemblements spécifiques, etc.). Ce type de démarches sera développé. Les équipes et structures volontaires pour ces expérimentations seront soutenues et accompagnées.

3.2.7. Se doter d'une politique de la donnée pour mieux suivre la relation aux sympathisants et aux adhérents

3.2.7.1. Les nouvelles technologies peuvent nous aider à mieux connaître nos adhérents pour les associer à des actions, des réflexions, leur proposer des services qui leur correspondent et « coller » ainsi à leurs attentes et usages, leur proposer une expérience du syndicalisme et un parcours dans la CFDT mieux adaptés à leurs souhaits. Être capable de connaître toutes les interactions d'un adhérent ou d'un sympathisant avec la CFDT dans son ensemble – de parti-

icipation à un événement à son passage dans une permanence interprofessionnelle ou une section, ou sa consultation des sites internet de la CFDT – doit permettre de programmer ensuite des contacts pertinents avec lui, ne pas découvrir à chaque fois ce qui nous a déjà été dit ailleurs et répondre à ses aspirations en l'associant à des actions qui lui tiennent à cœur ou en lui proposant l'adhésion ou le service dont il a besoin.

3.2.7.2. Miser sur la donnée, ce n'est pas abandonner la proximité; c'est accroître la pertinence de chacun de nos contacts. C'est une opportunité de fidéliser nos adhérents et d'améliorer la syndicalisation de nos sympathisants. Cela suppose de se doter d'une politique de collecte, de partage des données et des informations, comme de règles communes assurant la cohérence, l'efficacité, la transparence et la sécurité de notre système d'information, dans le respect de la charte des informations nominatives.

3.3. REPRÉSENTATIVITÉ: S'IMPOSER COMME PREMIÈRE ORGANISATION

Avoir des adhérents nombreux renforce notre assise pour gagner en représentativité en articulant les deux enjeux de représentativité et de développement. Nous avons choisi de faire de l'audience l'indicateur de référence pour déterminer la capacité à signer les accords, le nombre de conseillers prud'homaux ou, dans la fonction publique, le temps syndical. Notre première place dans le privé nous met dans la dynamique d'être la première organisation syndicale en nombre de voix, secteurs public et privé confondus. C'est, avec notre développement, notre deuxième objectif collectif. Gagner en représentativité, c'est répondre à l'ambition d'être à l'image des travailleurs dans leur diversité.

3.3.1. Établir des stratégies électorales plus efficaces

En vue de développer notre représentativité au global, il importe de mieux suivre et planifier les élections professionnelles. Cela nécessite de mutualiser les outils permettant d'anticiper les échéances et résultats et d'avoir une stratégie d'action vers certains publics ou certaines implantations, afin d'accroître la pertinence et l'efficacité de nos actions.

3.3.2. Être présent partout

Notre représentativité est assise sur la force et la qualité d'implantation de nos équipes syndicales. Mais nous sommes encore absents de trop nombreuses administrations et entreprises. Notre ambition est de développer les implantations de la CFDT dans un maximum de lieux pour permettre à un plus grand nombre de travailleurs de nous rejoindre et de nous accorder leurs voix, afin de peser dans la construction de droits sur leur lieu de travail. La décentralisation de la négociation dans les entreprises à la fois renforce cet impératif et s'inscrit dans cette stratégie.

Nous proposons d'accompagner plus fortement les structures souhaitant développer les pratiques d'implantation pour aller jusqu'à l'adhésion et la création de sections avec une méthodologie de projet et des moyens.

La mutualisation des moyens induit une obligation de résultats dans l'accompagnement et la formation des nouveaux élus CFDT dans leurs premiers pas (organisation de la vie de section, dynamique de syndicalisation, formation aux valeurs et au fonctionnement de la CFDT, à leurs responsabilités...).

La stratégie de syndicalisation des collectifs sans adhérents sera poursuivie. Pour amplifier notre dynamique d'implantation, deux actions sont aussi porteuses de résultats: les protocoles d'accords pré-électorales et l'accompagnement des adhérents sans collectif.





3.3.2.1.

Les protocoles d'accord pré-électoraux

La dynamique autour des protocoles pré-électoraux prouve que nous avons les moyens de nous implanter. Or trop peu de structures se sont saisies de cette démarche et utilisent les outils liés (classeur mode d'emploi et aide de la Cnas). Pour permettre à un plus grand nombre d'équipes de s'inscrire dans cette dynamique, nous veillerons à valoriser les résultats obtenus par les équipes, partager les bonnes pratiques et mieux communiquer sur les outils et les aides disponibles.

3.3.2.2.

L'accompagnement des adhérents sans collectif

Beaucoup de syndicats ont des sections d'adhérents « isolés » : ceux des petites entreprises et collectivités, ceux qui adhèrent en ligne, les chômeurs... Ces adhérents sont des acteurs de la CFDT à part entière, qui peuvent vouloir s'engager davantage. Nous devons leur proposer un accompagnement et des liens réguliers avec le syndicat dont ils relèvent ou la structure interprofessionnelle la plus proche, afin de les aider à prendre toute leur place dans l'organisation et à créer leurs équipes. Des partages de pratiques et un guide seront créés.

3.3.3. Améliorer notre représentativité : femmes, cadres, jeunes, diversité...

3.3.3.1. La CFDT ambitionne d'être une organisation représentative de tous les travailleurs dans leur diversité d'âge, de genre, de métier, de fonction, d'origine... Cela nécessite de porter une attention particulière à la place que nous faisons aux femmes, aux jeunes, aux personnes issues de la diversité, etc., mais aussi à représenter toutes les catégories de personnels (ouvriers, employés, cadres, etc.).

3.3.3.2. L'obligation de mixité proportionnelle des listes électorales aux élections professionnelles du secteur privé a pris de court nombre d'équipes. L'utilisation, dans les sections syndicales, du plan d'action mixité, permet de relever le défi. Ces pratiques d'autodiagnostic constituent aussi une opportunité pour intégrer davantage de femmes en responsabilité dans toutes les structures CFDT afin d'y atteindre une mixité réelle. Sans attendre d'éventuelles nouvelles obligations légales, une démarche similaire peut être engagée afin de veiller à la représentativité réelle de la CFDT dans les lieux où elle est implantée.

3.3.3.3. Compte tenu de sa progression dans l'emploi, la population des cadres doit faire l'objet d'ambitions revendicatives renouvelées et de stratégies spécifiques et prioritaires. La CFDT doit développer des actions en direction des cadres en démultipliant un ensemble de dispositifs opérationnels proposés aux organisations : formation destinée à modifier les représentations sur les travailleurs cadres, cartographie des sections à fort enjeu pour la représentativité de la CFDT (proportion de travailleurs cadres), formation dédiée « Préparer et gagner les élections ». Autant d'outils dont les équipes doivent s'emparer dès à présent.

3.3.3.4. Pour donner envie à davantage de jeunes de s'engager et de prendre des responsabilités et leur permettre de s'y émanciper, nous proposons d'amplifier les formations spécifiques (*Effervescence(s)*, parcours Jeunes Europe, etc.) et d'expérimenter de nouvelles formes de passation de responsabilité. L'enjeu est de permettre aux jeunes de prendre toute leur place dans la CFDT en devenant pleinement acteurs, tout en garantissant la transmission de l'histoire du collectif et des pratiques syndicales. C'est un enjeu majeur face au défi du renouvellement générationnel qui est le nôtre.

3.3.4. Adapter nos pratiques syndicales à l'évolution des règles du dialogue social

3.3.4.1. Il importe que la CFDT s'empare des nouvelles règles de fonctionnement de la négociation collective et développe de nouvelles pratiques syndicales pour défendre efficacement les travailleurs qu'elle représente. Plus que jamais, nous devons renforcer notre implantation dans les entreprises où nous ne sommes pas et en faire un vecteur de développement, notamment dans les petites entreprises.

3.3.4.2. Si ces évolutions constituent un véritable défi pour le syndicalisme, la CFDT est l'organisation la mieux à même d'y faire face si elle renforce encore sa proximité avec les travailleurs pour construire des revendications qui répondent à leurs attentes, négocier des accords de méthode en phase avec leurs priorités et les inviter à nous rejoindre pour construire un rapport de forces permettant d'obtenir des résultats. Une attention particulière devra être portée aux entreprises de moins de 50 salariés, et en particulier les moins de 20, où les travailleurs sont davantage soumis au pouvoir unilatéral de l'employeur. L'implantation dans les entreprises où la CFDT est absente, la désignation de délégués syndicaux là où nous avons des élus, le mandatement là où nous n'en avons pas, doivent devenir des objectifs prioritaires.

3.3.4.3. La CFDT élaborera une offre spécifique à destination des travailleurs des entreprises de moins de 50 salariés afin de les aider à y développer notre présence syndicale et à mettre en œuvre les pratiques adaptées à leur configuration. Un guide des pratiques syndicales adaptées aux nouveaux moyens et règles du dialogue social en constituera la première étape.

3.4. DES MILITANTES ET DES MILITANTS SOUTENUS ET ACCOMPAGNÉS : UNE CFDT PLUS EFFICACE

Nous sommes tous la CFDT. Les militants d'administration et d'entreprise en sont le visage. Ce sont eux qui, dans l'exercice de leur mandat, sont en contact quotidien avec les travailleurs et les adhérents. Amenés à mettre en œuvre les nouvelles règles du dialogue social et de la négociation d'entreprise, à faire vivre le débat sur les réalités du travail, à inventer les réponses adaptées à leur collectif, à développer le nombre d'adhérents et renforcer notre représentativité, ils sont les premiers acteurs de notre syndicalisme. C'est sur leur capacité à assumer leur rôle que repose une grande partie de la légitimité de la CFDT. Répondre aux besoins individuels et collectifs de ces militants est donc une priorité et une responsabilité collective de toutes nos structures et doit être la préoccupation de tous nos responsables. Tout au long du chantier « *Améliorer notre fonctionnement et notre structuration* », les militants et collectifs ont exprimé des attentes fortes de soutien et d'accompagnement (réponses à leurs questions techniques, accompagnement global des collectifs, partage de l'information, des expériences et des expertises) auxquelles nous nous devons de répondre.

3.4.1. Garantir aux militants d'administration et d'entreprise un droit à l'accompagnement

3.4.1.1. Aucune section, aucun militant ne doit rester seul avec des questions sans réponses ; aucun militant ne doit rester en difficulté face à une situation dont il n'a pas la maîtrise ; chaque section doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement lorsqu'elle en a besoin. Ce triple objectif doit faire l'objet d'un engagement politique de la CFDT, dans l'ensemble de ses composantes, qui consiste à garantir et rendre effectif un droit des militants à être accompagnés. C'est une priorité pour notre organisation de garantir aux mili-

tants d'administration et d'entreprise le droit à :

- un accès facilité à tous les moyens et expertises qui existent en son sein, y compris en facilitant l'échange entre pairs ;
- un interlocuteur, une écoute et un accompagnement dans leur action, en proximité, adapté à leurs besoins et proactif.

3.4.1.2. Cette ambition nécessite de dépasser les complexités organisationnelles et les réflexes « protectionnistes » qui peuvent exister, pour plus d'efficacité et une réponse effective aux besoins des militants. Cela nécessite de mettre en synergie les différents niveaux de structures pour organiser les réponses nécessaires.

3.4.1.3. L'enjeu est de se donner un cadre et de garantir le droit des militants à être accompagnés, quelle que soit la configuration locale et professionnelle. Cette ambition prioritaire relève d'une responsabilité collective, elle doit être portée de manière confédérée et s'imposer comme une obligation partagée.

3.4.1.4. Notre responsabilité collective envers nos militants doit se concrétiser par la mise en place d'une charte de l'accompagnement permettant, dans le respect de notre fédéralisme, de spécifier et formaliser la définition partagée de l'accompagnement, le référentiel commun de la fonction d'accompagnement, l'organisation et les principes d'action de chacun dans ce cadre commun afin de garantir l'effectivité de ce droit à l'accompagnement.

3.4.1.5. Cette charte sera un moyen de mettre en dynamique et d'organiser les différents niveaux d'acteurs et structures CFDT, en articulation avec notre réseau d'experts.

3.4.2. Concrétiser le droit à l'accompagnement des militants

Rendre effectif le droit à l'accompagnement des militants nécessite une approche multicanale. Elle conjugue une présence physique d'un accompagnateur qui peut accompagner et soutenir, guider et orienter le militant, travailler avec le collectif sur ses pratiques, sur son revendicatif et les négociations, comme sur les situations de crise (PSE, grève) ; une mise en réseau des militants pour s'appuyer sur la force d'une organisation de centaines de milliers d'adhérents qui comprend de nombreux experts de chaque sujet, une expérience syndicale qui pourrait être mieux partagée et l'accès à l'expertise interne comme externe. Ces trois axes – accompagnement, ressources et conseil –, regroupés sous l'appellation ARC militant, constituent la traduction concrète du droit à l'accompagnement des militants.

3.4.2.1.

Accompagnement : garantir aux collectifs un accompagnement incarné et en proximité

3.4.2.1.1. L'accompagnement peut être proposé par l'organisation ayant identifié un besoin, ou capté une demande : le syndicat, structure politique de base de la CFDT, mais aussi l'union régionale, la fédération, la Confédération ou toute autre structure interprofessionnelle ou professionnelle. Il peut aussi être activé à la demande du militant ou de la section qui en perçoit le besoin.

3.4.2.1.2. L'accompagnement peut être réalisé par un membre du syndicat. Les responsables du syndicat eux-mêmes peuvent bénéficier de la formation « Agir dans le syndicat » en vue de mieux prendre en charge l'accompagnement de ses sections syndicales. Dans un contexte où le syndicat ne serait pas en situation d'apporter une réponse rapide au besoin d'accompagnement des militants, quelle qu'en soit la raison (éloignement géographique, manque de ressources militantes ou matérielles, etc.), une autre structure fédérale ou interpro-





professionnelle doit pouvoir intervenir, en transparence et en articulation avec le syndicat.

3.4.2.1.3. L'accompagnement se traduit par l'intervention auprès des militants ou au sein d'une section d'un acteur syndical extérieur au collectif, formé et identifié dans cette fonction, bénéficiant de moyens dédiés, afin de soutenir et outiller leur action. L'accompagnateur de section doit : partir des besoins sur la base d'un diagnostic partagé ; permettre de perfectionner l'action syndicale et la négociation dans les administrations et entreprises ; développer l'autonomie des militants ; limiter son intervention dans le temps ; s'assurer de l'articulation avec les autres niveaux de l'organisation, dans le cadre d'une contractualisation. Cet accompagnement vise à favoriser le développement de bonnes pratiques syndicales et d'expérimentations en matière d'action revendicative, de développement, de représentativité, de structuration du collectif, etc.

3.4.2.1.4. Pour assurer l'effectivité de l'accompagnement comme la bonne marche de nos structures, notamment les syndicats, la Confédération garantit la formation du réseau d'accompagnateurs, apporte une partie des moyens nécessaires sous forme d'abondement et assure le suivi du dispositif.

3.4.2.2.

Ressources : faciliter l'accès aux ressources et favoriser l'horizontalité au sein de la CFDT

3.4.2.2.1. Les différents niveaux de structures de notre organisation produisent, et mettent à disposition des militants, quantité de ressources. Celles-ci restent cependant insuffisamment utilisées car trop méconnues ou dispersées. En s'appuyant sur la mutualisation des ressources de l'organisation, la mise en place d'un espace collaboratif en ligne, à destination des militants d'administration et d'entreprise, permettra de faciliter la mise en œuvre de l'action revendicative, la négociation, la communication à destination des travailleurs et des adhérents,

le lien à l'organisation, etc.

3.4.2.2.2. Un tel outil permettra de constituer un véritable « pack militant » incluant les outils nécessaires aux élus et mandatés pour mener à bien leur mandat : Syndicalisme Hebdo, mise à disposition d'une base de données revendicatives, accès à la formation syndicale et à un accompagnateur de section, aide à la négociation, etc.

3.4.2.2.3. La mise en place d'un espace collaboratif en ligne doit permettre de favoriser les échanges entre militants, par exemple dans le cadre de forums collaboratifs par thème ou responsabilité, et de faciliter la résolution de problèmes courants par l'accès à une foire aux questions.

3.4.2.2.4. À terme, des espaces ouverts plus largement peuvent permettre d'associer tous les adhérents intéressés ou disposant de compétences particulières sur un sujet sans nécessairement disposer d'un mandat, conformément à nos objectifs de renforcer notre pratique du débat et de faire vivre concrètement notre syndicalisme d'adhérents.

3.4.2.2.5. Cet outil en ligne ne se substituera pas à la nécessaire proximité mais s'y ajoutera. Chaque élu et mandaté se verra proposer au moins un rassemblement (fédéral, régional ou national) au cours de son mandat.

3.4.2.3.

Conseil : organiser une réponse rapide et experte aux questions syndicales

3.4.2.3.1. Notre organisation n'est pas dénuée de ressources d'expertise internes, à tous ses échelons, et externes à travers les différents réseaux de partenaires existants. Nous devons structurer ces ressources afin qu'elles bénéficient effectivement aux militants d'administration et d'entreprise au moment où ils en ont besoin. En clair, constituer un réseau d'experts partenaires de la CFDT s'inscrivant dans une communauté d'appartenance et de valeurs avec la CFDT, mobilisable en articulation avec nos propres expertises internes.

3.4.2.3.2. L'objectif est que soit apportée une réponse rapide, précise et ponctuelle à une demande d'un militant ou d'une section sur la base d'une problématique soudaine et urgente. Les demandes peuvent être économiques, juridiques, porter sur des négociations, des questions de reclassement, mobilité externe, plans de sauvegarde de l'emploi ou encore des problématiques de discrimination syndicale. Dans tous les cas, le militant ou la section conserve la maîtrise politique de son action.

3.4.2.3.3. Les experts externes, qui peuvent être organisés au niveau confédéral, régional et/ou fédéral doivent adopter une posture de partenaire de l'organisation, notamment à travers :

- leur engagement à rendre les militants acteurs ;
- la transparence vis-à-vis des organisations concernées et le bilan régulier de leurs interventions ;
- l'analyse et leurs retours d'expérience suite aux interventions menées ;
- leur contribution aux réflexions de l'organisation.

3.4.3. Rendre effectif le droit à la formation syndicale

3.4.3.1. L'accès à la formation syndicale demeure inégal et insuffisant. Or c'est un des leviers importants qui permet aux adhérents et militants de se repérer dans la CFDT, de s'engager, d'acquérir les compétences et connaissances indispensables pour être à l'aise dans leurs missions.

3.4.3.2. Les expérimentations en vue d'une coordination renforcée et complémentaire de nos structures en matière d'offre de formation et de mise en visibilité de l'offre de formation ont fait leur preuve et doivent être approfondies. La dynamique de conventionnement sera encouragée pour assurer la bonne coopération des différentes structures.

3.4.3.3. L'espace collaboratif de ressources en ligne sera aussi l'occasion de diffuser plus largement les catalogues de formation.

3. FAIRE VIVRE UNE CFDT PROCHE, ATTRACTIVE ET EFFICACE POUR TOUS LES TRAVAILLEURS

3.4.3.4. Afin de permettre l'accès à la formation des nombreux militants qui n'ont jamais eu l'occasion d'être formés à leur responsabilité ou au cadre légal dans lequel ils l'exercent, il importe de développer de nouvelles modalités de formation syndicale.

3.4.3.5. Nous devons développer une offre de formation de base sous la forme d'outils en ligne accessibles au plus grand nombre (généralisation de la formation d'accueil des adhérents « Bienvenue à la CFDT », « mandat de base », « nouvelles règles du dialogue social », proposition systématique d'un outil « préparer sa retraite », etc.), afin de garantir un « socle minimum de formation » à tous les militants et adhérents. Nombre d'expérimentations sont en cours dans les structures CFDT sur lesquelles nous pouvons nous appuyer pour gagner en efficacité et en mutualisation. Notre objectif est de rendre accessible la formation aux évolutions législatives et aux pratiques syndicales à tous les élus et mandatés d'administration et d'entreprise et de former à leurs mandats tous les nouveaux élus et mandatés.

3.4.3.6. Ces outils en ligne doivent être articulés en pleine complémentarité avec les formations en présentiel. Celles-ci peuvent être réinterrogées dans leur durée et leurs modalités d'organisation pour toucher un plus grand nombre de militants et adhérents. Elles restent essentielles pour partager les expériences concrètes, faire progresser les pratiques syndicales, constituer un réseau et créer une culture commune autour de moments partagés. Elles peuvent porter sur des questions de savoir-faire comme de savoir-être (prise de parole, animation de réunion, rédaction d'un tract, management d'une équipe, gestion de conflit, etc.).

3.4.3.7. Les formations accompagnant les prises de responsabilités dans les structures CFDT doivent être systématisées en généralisant les formations de type Repères.

3.4.3.8. Économiser et optimiser nos ressources internes nécessite d'harmoniser et mutualiser nos pratiques, nos outils, nos ressources et nos compétences en matière de formation.

3.4.3.9. Nous devons en outre améliorer notre suivi de nos politiques et pratiques de formation.

3.4.4. Assurer la reconnaissance des parcours des militants

3.4.4.1. Mettre en place un véritable parcours militant est un enjeu central à l'heure où les carrières évoluent à un rythme accéléré, où un nombre croissant de nos militants souhaitent conserver un lien avec leur activité professionnelle ou s'appuyer sur leur expérience syndicale pour la valoriser dans leur carrière professionnelle au terme de leur mandat. Cet impératif est renforcé par la limitation du cumul de mandats dans la durée à trois successifs. La valorisation des compétences acquises en formation et en pratique doit donc être un objectif commun à toute l'organisation. Il en va de notre capacité à assurer le renouvellement de nos responsables et à accompagner des jeunes dans leur prise de responsabilité.

3.4.4.2. Cela passe par la mise à disposition de tous du passeport formation. Il permet à tout un chacun, donc également aux militants, de capitaliser les compétences acquises en formation tout au long du parcours militant, et de favoriser la validation des acquis de l'expérience syndicale. Cela nécessite d'aller plus loin dans l'ouverture de passerelles entre la formation syndicale et la formation professionnelle, de renforcer la conformité de nos formations avec les référentiels existants, de développer des certifications, en lien avec les Comptes personnels de formation (CPF) et d'activité (CPA).

3.4.4.3. La question du parcours militant s'inscrit dans une dynamique plus globale qui va du repérage du militant à chacune de ses prises de mandat ou de responsabilité jusqu'à son repositionnement.

Tout au long de ce parcours, les militants doivent pouvoir être accompagnés et orientés. Toutes les structures CFDT – fédérations, unions régionales et syndicats – doivent pouvoir accompagner au mieux les militants du début à la fin de leur mandat.

3.4.4.4. La Confédération s'engage à proposer un dispositif de repositionnement (conseil et accompagnement à la préparation de l'après-mandat) adaptable à toutes les structures pour que celles-ci puissent accompagner leurs militants à l'issue de leur mandat CFDT. Rendre le parcours militant plus lisible et sécuriser les fins de mandat permet de favoriser l'engagement de nos adhérents et la prise de responsabilité de nos militants.

3.5. MIEUX COOPÉRER

3.5.1. Rendre notre fédéralisme opérationnel

3.5.1.1. Notre organisation est construite sur le principe du fédéralisme lui-même guidé par deux principes forts : la souveraineté et la subsidiarité. La souveraineté implique que chaque structure détermine, dans son champ d'activité géographique et professionnelle, sa politique et son activité. La subsidiarité induit que c'est la structure la plus en proximité qui assume la responsabilité de ses actions dans ses domaines de compétence et son champ d'activité mais que, quand elle rencontre des problèmes pour agir, les autres structures ont la possibilité d'intervenir, en concertation avec elle.

3.5.1.2. Parce que les structures CFDT s'inscrivent dans des relations d'interdépendance et de responsabilités réciproques, faire vivre notre fédéralisme de manière opérationnelle nécessite confiance, partage et mise en commun.





Parce que chaque structure a ses spécificités, il n'est ni possible ni souhaitable d'imposer un mode de fonctionnement uniforme à toutes. Pour autant, nous sommes tous la CFDT. Et tous confrontés aux mêmes enjeux.

3.5.1.3. Dans une période où le syndicalisme est contesté, où ses moyens et sa légitimité sont mis en cause, nous devons accroître notre nombre d'adhérents, garants de notre autonomie financière et de notre assise démocratique, et renforcer notre représentativité, tous secteurs confondus. Dans un monde où les révisions des périmètres des territoires, des filières, des branches, des administrations et des entreprises modifient les lieux de décision, nous devons être capables de souplesse et de coordination en nous assurant que face à chaque décideur, il y a bien un interlocuteur CFDT. Dans un monde où le temps s'accélère, nous devons être capables de réagir vite.

3.5.1.4. Un mode de travail coopératif, transversal et en réseau permettra de mieux répartir les efforts au service des équipes syndicales. Les syndicats et militants mettent en lumière des cloisonnements entre nos structures et réclament davantage de mutualisation. Celle-ci doit devenir un objectif à tous les niveaux : sections, syndicats, fédérations et unions régionales. Des conventions seront conclues à cette fin. La Confédération soutiendra en particulier toutes les initiatives visant à mutualiser du temps syndical pour les syndicats qui en manquent afin de soutenir leur action et leurs projets.

3.5.1.5. Faire aboutir nos ambitions nécessite de décloisonner nos modes de fonctionnement, réduire la concurrence entre structures, densifier notre réseau en nous appuyant les uns sur les autres, économiser nos ressources en collaborant davantage et être plus réactifs aux sollicitations. En clair, donner priorité à la capacité de réponse aux attentes des collectifs et permettre, si nécessaire, une intervention dans les équipes en difficulté. C'est le corollaire syndical de ce que nous revendiquons en matière de responsabi-

lité sociale et environnementale des organisations. Et compte tenu du fait que les travailleurs sont de plus en plus souvent hors les murs des administrations et des entreprises, nous devons nous donner la souplesse d'organisation nécessaire pour aller à leur rencontre, là où ils sont aujourd'hui et où ils seront demain.

3.5.1.6. Il ne s'agit pas de modifier le principe de notre fédéralisme qui a fait preuve de sa pertinence, notamment en permettant d'organiser la prise de décision politique de façon efficace : le syndicat, structure politique de base de la CFDT, contribue, par la mise en commun des réalités professionnelles des adhérents et sections relevant de son champ géographique et professionnel, à la construction des orientations des structures fédératives et de la Confédération. Il s'agit de rendre le fédéralisme davantage opérationnel, en organisant la manière de mieux associer les adhérents et accompagner les militants, de servir l'intérêt général de la CFDT dans son ensemble. Il s'agit de nous assurer collectivement qu'aucune structure, qu'aucun militant n'est durablement tenu à l'écart de cette dynamique.

3.5.1.7. Dans cette perspective, notre maillage territorial et professionnel, notre réseau de mandatés et notre capacité à le valoriser, y compris en dehors de l'institution, constituent des atouts majeurs. Nos coopérations concrètes pour épauler les équipes dans leur activité revendicative, électorale et de syndicalisation, nos expériences de coordination pour réduire les redondances tout en améliorant la pertinence de nos réponses, par exemple en matière de formation syndicale, les initiatives territoriales visant à toucher de nouveaux publics, y compris par les lieux de vie, devront amplifier cette dynamique.

3.5.1.8. C'est une responsabilité de notre organisation vis-à-vis de nos responsables, de nos militants, de nos adhérents. C'est aussi notre responsabilité d'organisation syndicale majeure dans le paysage français, qui nous oblige à développer le syndicalisme de notre temps.

3.5.2. Faire des unions régionales interprofessionnelles le pivot de l'animation des réseaux de mandatés

La structuration des différents réseaux de mandatés (juridique, emploi-formation, protection sociale, etc.) suppose une impulsion et une coordination au niveau confédéral, mais nécessite l'implication des Unions régionales interprofessionnelles (URI) dans leur animation afin de garantir la cohérence et la déclinaison de la stratégie CFDT. L'animation et l'accompagnement des réseaux de mandatés CFDT nécessitent que les URI CFDT soient en première ligne dans l'organisation des formations (conseillers prud'homaux, caisses de Sécurité sociale, etc.), la transmission de l'information dans l'organisation et vers la Confédération, ou encore l'organisation d'échanges entre les mandatés et les militants concernés. Cette structuration et cette animation doivent permettre d'assurer un maillage territorial de militants compétents en matière juridique, d'emploi-formation, de protection sociale, etc., qui peuvent être sollicités en cas de besoin, mais aussi pour identifier et faire remonter les difficultés rencontrées sur le terrain en matière d'effectivité des droits.

3.5.3. Mieux associer les adhérents aux actions et décisions de l'organisation

3.5.3.1. Aujourd'hui, le constat est partagé : l'information circule mal entre nous. Il est nécessaire de favoriser la circulation de l'information entre les militants, les adhérents et les structures fédératives afin de connaître leurs attentes et leurs besoins.

3.5.3.2. Les réflexions sur l'évolution de notre organisation appellent à construire une CFDT plus collaborative, qui mise sur la force de son réseau de centaines de milliers d'adhérents, de dizaines de milliers de militants, sur la connaissance des travailleurs et des adhérents pour inventer les protections et les réponses pertinentes aux demandes des travailleurs.

3.5.3.3. Cela nous invite à retrouver, en complément de nos règles de décisions internes, la culture collective du débat et de la délibération, qui est une marque de fabrique de la CFDT. Nous devons renforcer le sentiment de prise en compte des avis et revendications de nos adhérents et militants, par la vivification des outils de démocratie interne pour assurer la transparence, la participation et l'adhésion; nous enrichir des avis, des points de vue de nos adhérents et militants dans la déclinaison de nos orientations, afin d'accroître encore la place du débat dans l'organisation. Il faut former et outiller les équipes à ces pratiques, se mettre en capacité d'entendre et d'écouter les accords et les désaccords et permettre une démarche constructive de débats. Les outils numériques d'intelligence collective sont une voie pour expérimenter de nouvelles solutions aux problèmes et questionnements des structures et des collectifs de militants, inciter les militants à contribuer et donner leur avis, solliciter les travailleurs, vivifier la culture du débat, mieux partager nos modalités de prise de décision.

3.5.4. Alléger les démarches administratives

De nombreuses tâches administratives sont attachées aux priorités stratégiques de notre syndicalisme. Elles sont indispensables, mais leur redondance conduit parfois à la perte inutile d'un précieux temps syndical. Afin d'alléger le travail administratif des organisations, des structures et des militants, des développements informatiques permettant des gains d'efficacité sont nécessaires. À titre d'exemple, le remplissage automatique des champs de données déjà remplis dans d'autres applications peut y contribuer. L'objectif à terme est de parvenir à un « *Dites-le nous une seule fois* » CFDT, c'est-à-dire à ce que des données renseignées une fois n'aient plus à l'être de nouveau. La mutualisation de ces tâches sera facilitée pour que chaque structure qui le souhaite puisse se consacrer davantage à ses missions politiques.

3.5.5. Nouveaux publics : expérimenter d'autres modes d'organisation

3.5.5.1. Notre ambition de syndiquer tous les travailleurs quel que soit leur statut nécessite d'améliorer leur prise en charge dans l'organisation. C'est le cas des travailleurs des TPE. Au niveau interprofessionnel local, il convient de réfléchir à de nouvelles modalités de rassemblement de collectifs d'adhérents et de travailleurs des TPE, avec la mise en place d'une expérimentation de nouvelles structures territoriales. Ces « unions territoriales TPE » seraient pilotées par le niveau interprofessionnel. Cette expérimentation permettra notamment la participation des militants souhaitant s'investir et l'animation du réseau des représentants CFDT au sein des CPRI et autres commissions de branche. Leur accompagnement, en développant un constat commun, une analyse fine des territoires et une cartographie précise, est l'un des enjeux de réussite de leur mandat et plus largement, d'une meilleure représentation des travailleurs des TPE.

3.5.5.2. Une réflexion similaire doit être conduite sur la prise en charge des freelances. Ces publics constituent une catégorie de population très hétérogène, allant des cadres très qualifiés de certaines plateformes numériques aux « *tâcherons modernes* », en passant par les chauffeurs VTC et les livreurs à vélo. Cette diversité des identités professionnelles et des attentes syndicales ne permet pas de proposer un modèle unique d'organisation pour ces travailleurs. La CFDT a toujours accueilli des indépendants (marins-pêcheurs et taxis à la Fédération générale transports & environnement, artistes à la Fédération communication, conseil, culture, etc.). Les expérimentations conduites sur la syndicalisation des VTC ont démontré les opportunités pour la CFDT, en matière d'image médiatique comme de potentiel de développement, avec la perception d'une CFDT capable de comprendre les évolutions de la société. Syndiquer les freelances, mais aussi les intérimaires, les étudiants salariés, etc., représente aussi un défi organisationnel

auquel nous devons nous adapter au cas par cas. Nous devons déterminer l'offre de services à ces nouveaux publics et les lieux du « vivre ensemble CFDT » qui leur seront proposés. La proximité avec les travailleurs isolés au sein des lieux de vie peut également être recherchée.

3.5.6. Une assemblée générale des syndicats pour mesurer et amplifier nos évolutions internes

Notre organisation est engagée dans des évolutions importantes de son fonctionnement pour relever les défis actuels et préparer l'avenir. Ces évolutions s'appuient sur des décisions qui nécessitent d'être suivies et évaluées pour décider de leur éventuelle modification, de leur élargissement ou amplification. Une assemblée générale des syndicats sera organisée à mi-mandat.

3.6. INCARNER LE VISAGE DU SYNDICALISME DU XXI^e SIÈCLE

3.6.1. Première organisation syndicale du secteur privé et en nombre d'adhérents, la CFDT a l'opportunité d'incarner le syndicalisme du XXI^e siècle. Et d'être, demain, l'organisation syndicale référente toutes catégories confondues.

3.6.2. Cela passe, sans rien renier de nos valeurs ni des fondamentaux du syndicalisme, par notre capacité à innover dans nos pratiques, nos modes de fonctionnement et d'action.

3.6.3. Le syndicalisme CFDT se distingue en ce qu'il revendique de participer à la construction de l'intérêt général par la confrontation des points de vue en son sein et avec les autres acteurs dans des





cadres démocratiques. Il se différencie également dans sa détermination à ne pas fantasmer le monde mais à le regarder tel qu'il est sans jamais renoncer à vouloir le transformer. Il se caractérise par ses valeurs de solidarité et d'émancipation, ses engagements d'indépendance et d'autonomie, son choix de la démocratie.

3.6.4. Cette vision du monde qui est la nôtre, nous devons aujourd'hui l'ancrer plus solidement dans la société. Au-delà de nos actions syndicales quotidiennes qui font ce que nous sommes, nos idées, nos valeurs, nos combats peuvent être partagés, portés, relayés en commun avec d'autres acteurs. Face aux attaques contre le syndicalisme, face à la crise que traversent démocraties politique et sociale, nous avons la responsabilité de réinsuffler de l'espoir, et donc de redonner du sens.

3.6.5. Incarner le visage du syndicalisme du XXI^e siècle suppose de penser plus en profondeur un monde qui change à vitesse accélérée. Rassemblons les acteurs de la société civile qui, comme nous, cherchent à en décrypter les mouvements pour anticiper les réponses de progrès à apporter. Cela suppose aussi de réaffirmer l'autonomie des partenaires sociaux : soyons à la manœuvre pour définir un agenda social de long terme qui se saisisse des défis auxquels nous faisons face. Des alliances syndicales seront nécessaires à cette fin : elles peuvent parfois être ponctuelles et à géométrie variable sur les sujets qui peuvent nous rassembler ; mais le renforcement des liens avec les organisations syndicales réformistes constitue une priorité. Dans un paysage syndical qui va continuer d'évoluer sous l'effet des règles de représentativité, la CFDT doit savoir réunir autour d'elle pour peser.

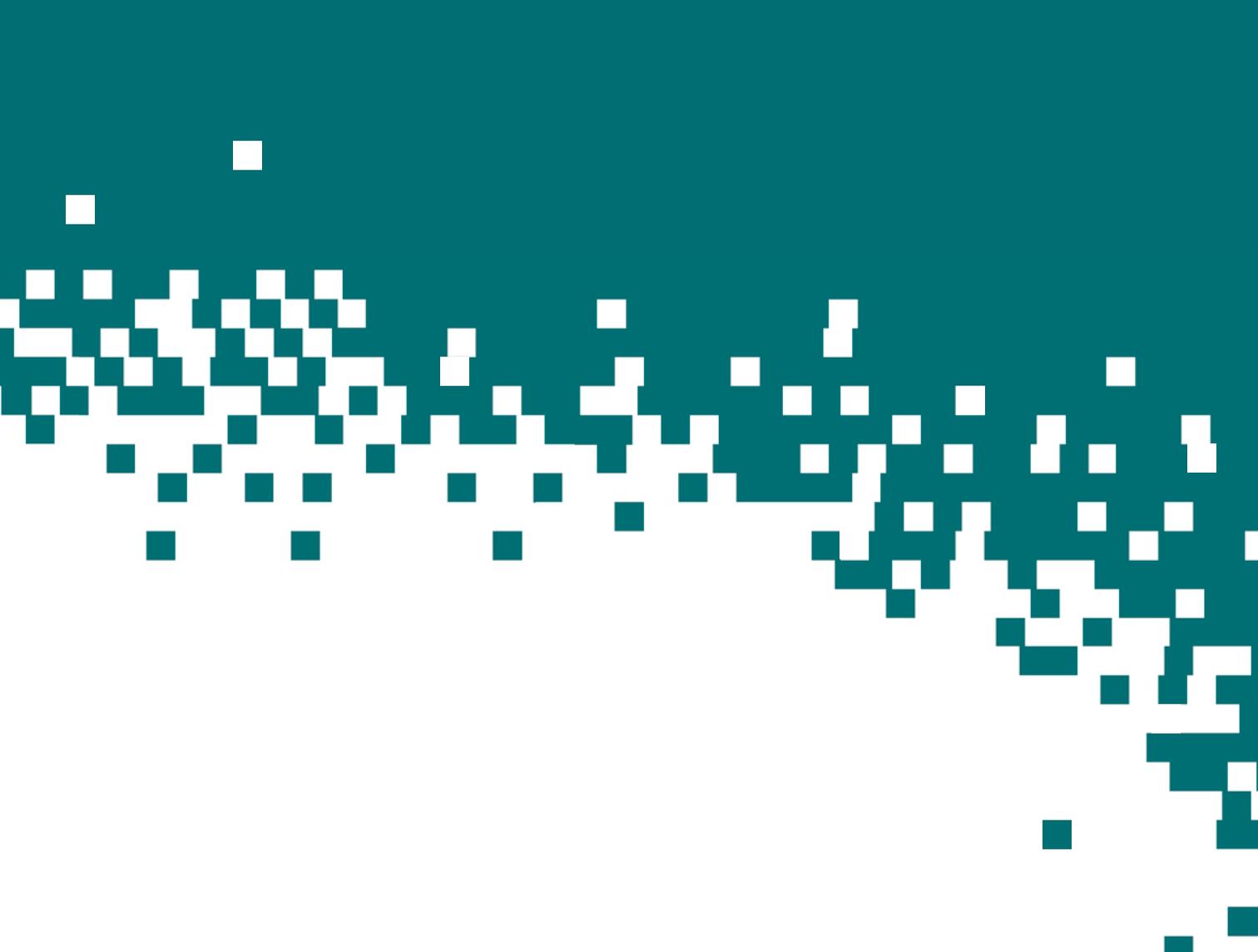
3.6.6. C'est une véritable stratégie d'organisation qu'il conviendra d'élaborer nous permettant d'approfondir nos échanges et liens avec des organisations de la société civile, de développer encore nos travaux avec les organisations de jeunesse et de repenser nos alliances.

3.6.7. Soyons pleinement acteurs de la transformation sociale que nous voulons !



NOTES

A series of horizontal dotted lines for taking notes, spanning most of the page width.



CONTACTS UTILES

Secrétariat du congrès
mail : congres2018@cfdt.fr
tél. : 01 42 03 82 56

CONFÉDÉRATION CFDT
4, bd de la Villette - 75955 PARIS CEDEX 19
tél. : 01 42 03 80 00

Création et réalisation CFDT - Service Information Communication - Janvier 2018 - Tous droits réservés.

Crédits photos : Couverture Getty Images/Robert Daly, Anne Bruel/InfoCom CFDT, InfoCom CFDT.

Imprimé par Roto France - 77185 Lognes. Imprimé sur du papier fabriqué à partir de bois provenant de forêts gérées durablement (fsc.org).