



RAPPORT D'ACTIVITÉ

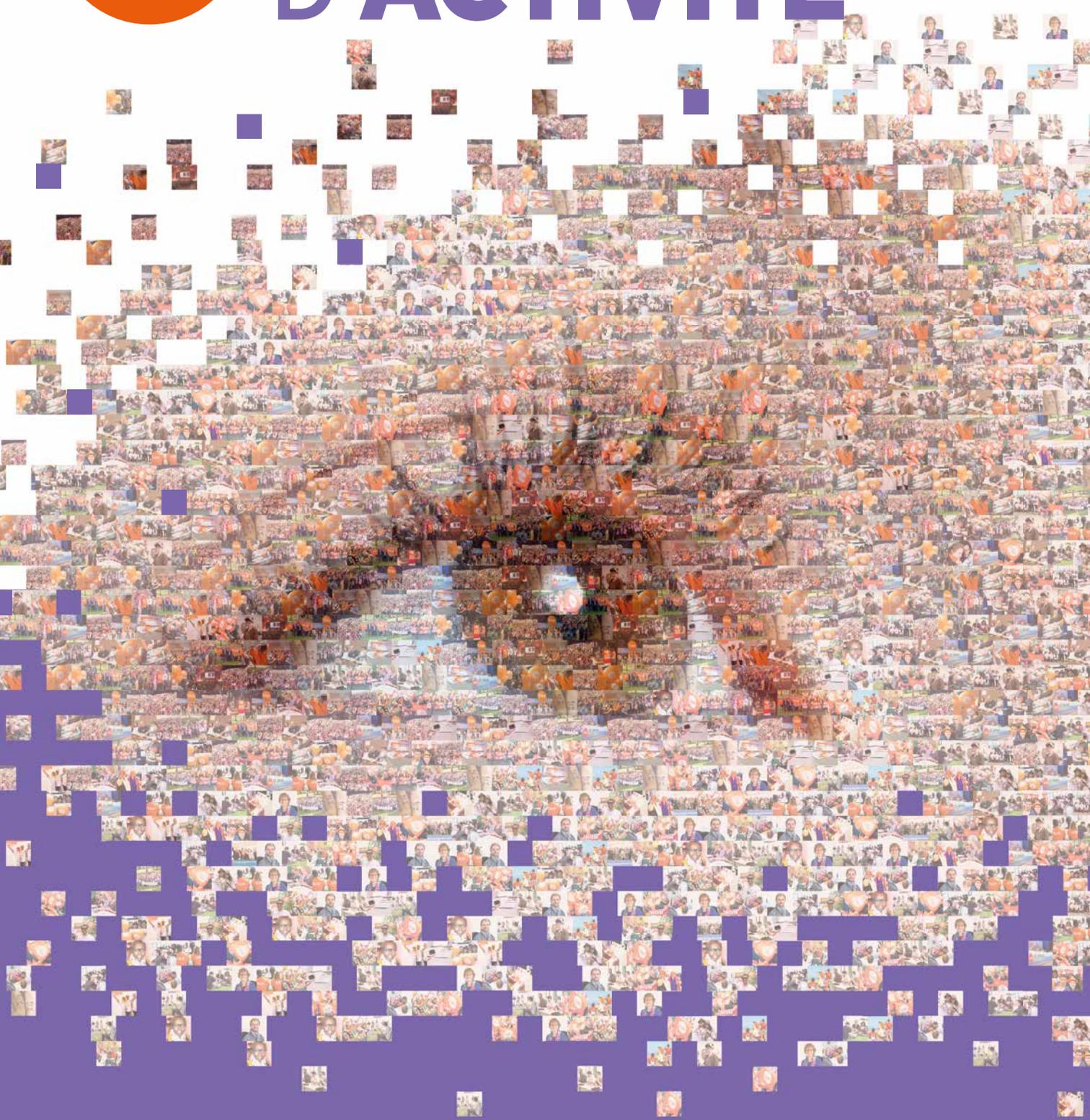




TABLE DES MATIÈRES

PARTIE 1

UNE CFDT QUI ENTEND PESER SUR LE MONDE ET SES ÉVOLUTIONS. p. 6

- 1.1.** La CFDT engagée pour un nouveau mode de développement. p. 7
- 1.2.** La CFDT engagée pour « *Vivre ensemble, travailler ensemble* » p. 14

PARTIE 2

UNE CFDT QUI OBTIENT DES AVANCÉES POUR LES PERSONNES DANS LEUR TRAVAIL ET TOUT AU LONG DE LEURS PARCOURS P. 24

- 2.1.** Vers un nouveau modèle social, centré sur la personne. p. 25
- 2.2.** Dans un marché du travail plus flexible, des sécurités nouvelles ou renforcées. p. 28
- 2.3.** Pour les agents publics, des revendications trop partiellement satisfaites p. 32
- 2.4.** Vers un travail de qualité p. 33

PARTIE 3

UNE CFDT QUI S'ENGAGE POUR UN DIALOGUE SOCIAL RENFORCÉ ET LÉGITIMÉ À TOUS LES NIVEAUX. P. 38

- 3.1.** Une conception du dialogue social et du syndicalisme mise au défi p. 39
- 3.2.** Un dialogue social de branche renforcé et recentré sur leur rôle. p. 42
- 3.3.** Dialogue social dans l'entreprise: des nouveaux espaces pour agir p. 43
- 3.4.** Un dialogue social fragilisé dans les petites entreprises p. 46
- 3.5.** Un dialogue social toujours à la peine dans les fonctions publiques p. 47
- 3.6.** Un dialogue économique et social au plus près des territoires. p. 48
- 3.7.** Un dialogue social ouvert à de nouveaux travailleurs p. 49
- 3.8.** Un dialogue social au financement plus transparent p. 50

PARTIE 4

UNE CFDT QUI RÉCOLTE LES FRUITS DE SON TYPE DE SYNDICALISME. p. 52

- 4.1.** La première place dans le secteur privé, une progression dans les fonctions publiques p. 53
- 4.2.** Une responsabilité supplémentaire et des défis à relever p. 56

PARTIE 5

UNE CFDT QUI SE TRANSFORME POUR ÊTRE EN PHASE AVEC LES BESOINS ET LES ASPIRATIONS DES TRAVAILLEURS p. 60

- 5.1.** Une organisation plus proche des travailleurs. p. 61
- 5.2.** Un renforcement du service aux adhérents. . p. 63
- 5.3.** Un meilleur appui aux militants. p. 64
- 5.4.** Une CFDT qui accélère l'évolution de son fonctionnement et de son organisation p. 66
- 5.5.** Le numérique, un tournant à négocier p. 69
- 5.6.** Un mandat sous le signe de coopérations renforcées et d'une démocratie interne vivante p. 70

ANNEXE

RAPPORT FINANCIER p. 72

- 1.** La perception et la ventilation des cotisations p. 72
- 2.** La gestion des parts nationales de cotisation . p. 74
- 3.** Les comptes sociaux et les comptes consolidés p. 79
- 4.** Le compte missions ressources 2016 p. 86





INTRODUCTION

Lors du congrès de Marseille, riche en débats et engagements, nous nous sommes collectivement fixé trois grands objectifs, à travers le vote de la résolution.

- D'abord, nous nous sommes engagés à continuer d'apporter aux salariés une analyse sans concession des mutations en cours et à leur proposer des voies possibles de progrès, afin de les mobiliser autour d'une approche critique et constructive des transformations.
- Pour promouvoir le nouveau modèle de développement durable que nous appelions de nos vœux, nous devons également agir pour un système productif créateur d'emplois orienté vers la qualité et l'innovation, et pour un haut niveau de vie et de protection sociale pour les citoyens.
- Enfin, nous avons fait de la démocratie sociale la condition de la réussite pour mener des réformes et sécuriser les salariés confrontés aux mutations, ce qui exigeait du syndicalisme efficacité et proximité avec les salariés.

Ce triple objectif n'a jamais cessé de structurer notre action, même si nous avons dû en permanence nous adapter à l'actualité et au contexte très troublé de ces quatre années.

Sur le plan international, les nombreux foyers de conflits et la menace du terrorisme islamiste se sont manifestés par des attentats meurtriers partout dans le monde. La bataille autour de l'enjeu du changement climatique, de la régulation de la mondialisation et la montée du protectionnisme ont également tenu une place importante dans l'actualité.

Face aux migrations liées aux guerres, à la fuite des dictatures et de la misère, et aux migrations climatiques, les

politiques d'accueil et d'asile de nombreux pays membres, dont la France, ont connu une véritable crise, loin d'être à la hauteur des enjeux.

L'Europe a également été ébranlée par l'essor des populismes, le choc du Brexit et les volontés sécessionnistes. Plusieurs décisions récentes semblent cependant marquer un réveil de l'Europe sociale et la volonté de combattre la crise de confiance des citoyens face à une Europe trop peu démocratique et protectrice.

En France, la croissance est repartie à la hausse, mais trop timidement pour diminuer significativement le chômage. La crise de confiance dans les institutions, notamment politiques, est restée prégnante mais l'élection présidentielle a fait naître des attentes de changement.

Dans ce contexte brièvement évoqué, les organisations syndicales ont dû démontrer leur utilité dans la construction du progrès social, et défendre l'importance de leur rôle dans la vie démocratique du pays. De nombreuses réformes ont eu lieu, dont certaines ont transformé en profondeur le code du Travail. Les militants CFDT, investis dans la mise en œuvre des acquis obtenus pour les travailleurs et percutés par les incessantes évolutions des règles du dialogue social, ont été soumis à rude épreuve au cours de ce mandat.

Mais ils auront également pu percevoir les fruits de leur travail quotidien dans les entreprises et les administrations, pour faire voter leurs collègues pour la CFDT. Ce mandat a en effet été marqué par un événement historique: le 31 mars 2017, la CFDT est devenue la première organisation syndicale dans le secteur privé. Après notre progression dans les fonctions publiques en 2014, ce résultat a marqué un tournant dans la vie syndicale et sociale française. Il est également

le fruit de notre histoire, qui a fait du syndicalisme de résultat et de la proximité aux salariés les principaux leviers de notre démarche. Les disparitions de François Chérèque et d'Edmond Maire, figures de cette histoire, auront douloureusement marqué notre organisation au cours de ce mandat mais également mis en lumière tout ce que la CFDT leur doit et la cohérence de sa ligne revendicative.

Le contexte mouvementé et les aléas de l'actualité auront amené la CFDT à faire des choix courageux, parfois difficiles, souvent sur une ligne de crête, provoquant à certains moments des débats internes sur la stratégie à suivre.

Mais durant l'ensemble du mandat, la CFDT a su tenir son cap, garder sa cohérence, et faire avancer son projet.

- Nous avons décrypté les grandes transformations à l'œuvre, liées aux transitions écologique et numérique, à l'évolution du travail et de l'entreprise mais aussi à la crise démocratique; ceci afin de consolider notre « doctrine » et nos propositions pour un nouveau mode de développement, une démocratie plus apaisée et une société plus juste. Notre action pour réguler la mondialisation et relancer une Europe plus sociale et plus démocratique y a contribué.
- Nous avons obtenu des droits nouveaux ou élargis, pour des parcours davantage sécurisés et pour un travail de qualité. Nous avons posé les jalons d'un nouveau modèle social, en renforçant les droits attachés à la personne dans un cadre collectif et en faisant de l'accompagnement tout au long de la vie un principe structurant.
- Nous avons continué de faire le pari de la confiance dans le dialogue social. La CFDT a obtenu des avancées pour une démocratie sociale plus dynamique,

un dialogue social plus proche des salariés, mené avec des partenaires sociaux représentatifs et des acteurs formés et informés. Notre conception du dialogue social et du syndicalisme a cependant été fortement bousculée et mise au défi à la fin du mandat; la CFDT s'est organisée pour les relever.

- C'est grâce à notre cohérence, appuyée sur notre volonté de comprendre le monde pour mieux le transformer, que nous avons pu récolter les fruits de notre syndicalisme en devenant premiers. De nombreux défis restent à relever pour consolider cette première place et être plus forts.

- Enfin, une CFDT forte, c'est aussi une CFDT proche des travailleurs, au service de ses adhérents et qui accompagne ses militants. De nombreuses actions ont été menées pour atteindre ces objectifs, dont le grand chantier sur l'évolution de notre fonctionnement et de notre organisation. C'est sur la base de ces cinq axes que le rapport d'activité du mandat 2014-2018 a été rédigé. Il fait état de nos avancées avec lucidité, sans masquer nos faiblesses ni les difficultés inhérentes à l'action syndicale. Il appelle à poursuivre notre action et à nous projeter vers l'avenir, en faisant le lien avec la résolution.

Derrière chacune de nos ambitions, de nos réflexions, de nos actions et de nos résultats, il y a l'énergie de militantes et militants engagés pour la transformation sociale et la démocratie. Ce rapport d'activité est certes celui de la Confédération, mais il se nourrit de l'action des adhérents et des militants qui font de la CFDT ce qu'elle est: une organisation forte et cohérente, qui marque l'actualité comme elle a marqué l'histoire. ■



■ Edmond Maire, secrétaire général de la CFDT de 1971 à 1988.



■ François Chérèque, secrétaire général de la CFDT de 2002 à 2012.



PARTIE 1

UNE CFDT QUI ENTEND PESER SUR LE MONDE ET SES ÉVOLUTIONS

1.1.	La CFDT engagée pour un nouveau mode de développement . . .	p. 7
1.1.1.	Une constante : agir pour une économie de la qualité	p. 7
	<i>Un travail sur les nouveaux indicateurs de richesse</i>	<i>p. 7</i>
	<i>Notre conception de la compétitivité et de l'investissement</i>	<i>p. 7</i>
	<i>Notre action pour une sous-traitance responsable</i>	<i>p. 8</i>
1.1.2.	Une ambition : accompagner les grandes transitions écologique et numérique	p. 9
	<i>La CFDT engagée dans la mise en œuvre d'une transition écologique juste</i>	<i>p. 9</i>
	<i>La CFDT au rendez-vous pour se projeter dans la révolution numérique</i>	<i>p. 10</i>
1.1.3.	Une exigence : placer le travail et la démocratisation de l'entreprise au cœur de l'action	p. 10
	<i>Notre action pour remettre le travail au cœur du débat public et de la vie des entreprises et des administrations</i>	<i>p. 10</i>
	<i>Notre action pour démocratiser l'entreprise</i>	<i>p. 11</i>
1.1.4.	Un projet : une Europe plus sociale, plus intégrée, plus démocratique	p. 12
	<i>Une nouvelle voie pour l'Europe en construction</i>	<i>p. 12</i>
	<i>Un syndicalisme européen plus offensif</i>	<i>p. 12</i>
	<i>La CFDT, un acteur européen</i>	<i>p. 12</i>
1.1.5.	Une ligne directrice : une mondialisation porteuse de progrès pour tous	p. 13
	<i>Des positions claires pour faire progresser les régulations mondiales</i>	<i>p. 13</i>
	<i>Le développement de nos actions de solidarité et de coopération syndicales internationales</i>	<i>p. 14</i>
1.2.	La CFDT engagée pour « Vivre ensemble, travailler ensemble » .	p. 14
1.2.1.	Le choix de l'émancipation et de la fraternité, au service de la démocratie et de la citoyenneté	p. 14
	<i>Démocratie et vivre ensemble :</i>	
	<i>une réflexion de fond et des actions renforcées après les attentats . . .</i>	<i>p. 14</i>
	<i>Une CFDT à l'offensive sur les sujets sociétaux</i>	<i>p. 16</i>
	<i>La lutte contre l'extrême droite et le populisme</i>	<i>p. 17</i>
	<i>La CFDT dans son rôle lors des élections présidentielles de 2017</i>	<i>p. 18</i>
1.2.2.	L'engagement pour la justice sociale, la solidarité et la cohésion sociale	p. 19
	<i>Notre action pour plus de justice et de clarté dans les prélèvements fiscaux et sociaux</i>	<i>p. 19</i>
	<i>Notre engagement pour une action publique qui réponde mieux aux enjeux d'une société inclusive</i>	<i>p. 20</i>
	<i>Notre action pour un système de protection sociale plus juste et qui prépare l'avenir</i>	<i>p. 20</i>
	<i>Notre démarche pour lutter contre la pauvreté</i>	<i>p. 21</i>
	<i>Des avancées pour faciliter l'accès au logement</i>	<i>p. 21</i>

Tout au long du mandat, dans un contexte incertain et parfois menaçant, nous avons regardé en face les difficultés de notre monde, mais également trouvé les voies pour construire du progrès social pour tous et pour lutter contre la peur de l'avenir.

Nous avons inscrit nos actions dans le cadre de notre projet d'un nouveau mode de développement, d'une démocratie plus apaisée et d'une société plus juste.

La capacité de la CFDT à produire du sens, à sortir de l'entre soi, pour affiner notre critique sociale et nos propositions, s'est incarnée tout au long du mandat par des débats sur les questions de démocratie, de cohésion sociale et sur les grandes mutations.

Dans une société en quête de repères, nous avons cherché en permanence à porter notre projet et à affirmer notre rôle d'organisation syndicale et d'acteur de la société civile : faire des propositions, obtenir et valoriser des résultats concrets pour les salariés, regarder devant et inscrire notre démarche dans des objectifs de progrès à long terme.

Dans le contexte de l'accélération des mutations, le mot d'ordre de notre congrès de 1964 « *comprendre, s'adapter et agir* » est paru plus complexe et difficile, mais aussi plus indispensable que jamais pour continuer à faire société.

1.1. LA CFDT ENGAGÉE POUR UN NOUVEAU MODE DE DÉVELOPPEMENT

Le cap d'un nouveau mode de développement porteur de progrès social pour tous, nous l'avons tracé ensemble à Marseille et nous l'avons encore approfondi à l'Université syndicale d'été en 2017, intitulée « À l'horizon ! Le progrès social au XXI^e siècle ».

Pendant ces 4 années, nous avons avancé dans l'appropriation collective et l'approfondissement des orientations de la résolution, en cherchant à la fois à répondre au présent et à préparer l'avenir. Notre fil rouge : comprendre lucidement les mutations, anticiper les grandes transitions écologique et numérique, accompagner les transitions professionnelles, remettre le travail au cœur des stratégies des entreprises et identifier les leviers à mettre en œuvre pour que les mutations que nous vivons soient sources de progrès pour les travailleurs et les citoyens.

1.1.1. Une constante : agir pour une économie de la qualité

Cette stratégie s'est inscrite dans la cohérence qui guide les actions de la CFDT : le progrès social ne sera pas seulement le produit des évolutions technologiques ou de la croissance du PIB. Il impose une transformation du modèle productif dont la performance doit être économique, sociale et environnementale. **La vision que nous avons portée est celle du progrès pour tous, en remettant l'économie au service du bien-être individuel et collectif.**

Un travail sur les nouveaux indicateurs de richesse

Comme le pointait la résolution de Marseille, promouvoir cette vision du progrès pour éclairer la société sur les grands choix économiques, nécessite de construire de nouveaux indicateurs de richesse, qui ne se limitent pas à la mesure quantitative du PIB.

Sur ce sujet, la CFDT s'est fortement impliquée, par le biais du Conseil économique social et environnemental (CESE), et a largement contribué à l'adoption par le Gouvernement de 10 indicateurs économiques, sociaux et environnementaux. Après une phase de concertation -présidée par la CFDT-, ce travail s'est poursuivi par la tenue d'ateliers de citoyens. Pour la première fois, les citoyens et la société civile ont pu s'exprimer sur « comment mesurer le progrès ? » Ces indicateurs font, depuis 2015, l'objet d'un rapport annuel au Parlement, annexé au projet de loi de Finances. Pour l'exercice budgétaire 2018, le Gouvernement s'est affranchi de l'obligation de rédiger et de publier ce rapport ; la CFDT l'a rappelé à ses obligations en fin d'année 2017 à travers un courrier.

Notre conception de la compétitivité et de l'investissement

La CFDT a toujours défendu la nécessité de sortir du dogmatisme de la seule compétitivité/coût, qui privilégie la baisse du coût du travail et des prélèvements obligatoires sur les entreprises, afin de **mieux prendre en compte les enjeux de la compétitivité « hors coût »** qui se construit sur l'investissement productif et social et le dialogue social. Nous avons approfondi nos analyses sur notre conception d'une économie de la qualité. Notre avons saisi toutes les opportunités pour transformer notre modèle productif et enclencher une dynamique de croissance, orientée vers l'innovation, la transition énergétique et l'investissement, pour créer des emplois de qualité.

DATES REPÈRES UN NOUVEAU MODE DE DÉVELOPPEMENT

2015

2 AVRIL 2015

Adoption d'une loi pour prendre en compte de nouveaux indicateurs de richesse dans la définition des politiques publiques.

DÉCEMBRE 2015

Participation de la CFDT à la Conférence de Paris sur les changements climatiques (Cop 21).

16 DÉCEMBRE 2015

Adoption en Bureau national d'une note de référence sur la transition numérique.

2017

16 MARS 2017

Publication du « Manifeste de la CFDT pour le travail ».

Adoption en Bureau national d'une note de référence sur les pistes d'action pour une sous-traitance responsable.

27 MARS 2017

Adoption de la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

29/31 AOÛT 2017

Université syndicale d'été intitulée « À l'horizon ! Le progrès social au XXI^e siècle. »

17 NOVEMBRE 2017

Proclamation du socle européen des droits sociaux au sommet de Göteborg.

C'est le sens du **soutien de la CFDT aux plans d'investissement en France et en Europe** (cf. 1.1.4.), tout en plaidant dans le même temps pour une plus forte ambition de ces plans et une plus grande implication des partenaires sociaux dans la construction de priorités partagées.

C'est aussi le sens de notre action concernant le **Pacte de responsabilité** voulu par le Gouvernement pour soutenir la reprise de l'investissement et de l'emploi.

Nous avons mobilisé les fédérations pour interpeller le patronat et les autres organisations syndicales, pour l'ouverture sans délai de négociations dans les branches. Nous avons interpellé le Gouvernement et le patronat pour imposer la concrétisation du Pacte dans les branches et les entreprises, et le suivi de la trajectoire de baisse des prélèvements, en cohérence avec l'avancée de la négociation dans les branches.

Nous avons coordonné, au niveau confédéral, un suivi quantitatif et qualitatif des négociations, pour être en mesure d'apporter des éléments contradictoires lors des réunions avec le ministère du Travail. Depuis la signature par la CFDT du relevé de conclusions de mars 2014, ce sont près de 8 millions de salariés qui sont couverts par 29 accords négociés dans les branches. Ces derniers offrent des perspectives en matière d'emploi (embauches, CDI/CDD), d'emploi des jeunes (apprentissage, alternance), de parcours professionnels *via* la formation professionnelle ou les classifications.

En revanche, aucun accord n'a fait explicitement référence à l'investissement.

Le patronat n'a pas été à la hauteur des enjeux et il n'a pas respecté ses engagements concernant les contreparties des aides publiques aux entreprises. Si le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et les mesures du Pacte de responsabilité

se sont traduits par une amélioration sensible des marges des entreprises, les contreparties en termes d'emploi et d'investissement ne sont pas encore visibles. Dans un contexte où le Gouvernement mené par Edouard Philippe va transformer dès 2019 le CICE en réductions pérennes des cotisations sociales, la CFDT a appelé le patronat à « *rendre des comptes* » en amplifiant les investissements et la création d'emplois. Elle a également rappelé le risque que cela fait peser sur le financement de la protection sociale. Face à la situation budgétaire du pays, la CFDT a **porté l'exigence d'une évaluation des aides publiques aux entreprises**, à même de créer de la confiance autour de la parole et l'engagement des acteurs économiques. La mise en place du comité de suivi des aides publiques aux entreprises et des engagements, qui étend les prérogatives du comité national de suivi du CICE, est le résultat concret d'une demande formulée par la seule CFDT. Ce comité associe, pour la première fois au plan national, les organisations syndicales au suivi des engagements et à l'évaluation des aides publiques aux entreprises. Ces comités ont parfois également été mis en place dans les territoires, avec des résultats décevants.

La Confédération a développé des supports, disponibles sur le site cfdt.fr, pour **faciliter l'appropriation de l'actualité et des concepts économiques**, et faire le lien entre les enjeux économiques nationaux et le dialogue social dans les entreprises et les branches :

- mise en ligne des notes de conjoncture et de tableaux de bord socio-économiques actualisés régulièrement ;
- trois éditions de « *Tous Éco* » sur le Brexit, l'avenir de l'industrie et le devoir de vigilance, sous la forme de vidéos pédagogiques courtes, avec une interview d'un militant CFDT (« *la parole aux militants* »).

Notre action pour une sous-traitance responsable

La résolution de Marseille soulignait l'**exigence de la CFDT** d'une coopération des acteurs économiques et d'un **rééquilibrage des relations entre donneurs d'ordres et sous-traitants et prestataires de service**, comme conditions essentielles à une économie de la qualité.

À partir d'un travail conduit par plusieurs fédérations (FGMM, FCE, FNCB, Services, FGTE, FGA et CFDT Cadres), le débat interne a permis **d'approfondir notre réflexion sur les enjeux à relever** : l'économie mondialisée a rendu les entreprises interdépendantes et la performance économique et sociale repose de plus en plus sur la qualité des relations au sein de la chaîne de valeur et de production.

Ce débat a également permis de **valider des pistes d'action pour une sous-traitance responsable**.

La dimension globale de la sous-traitance implique pour la CFDT d'avoir une approche intégrée, de mieux coopérer entre fédérations et URI pour construire un revendicatif adapté à la diversité des situations dans les bassins d'emploi, et d'accompagner les équipes pour expérimenter la mise en œuvre de « communautés de site » CFDT.

La CFDT s'est engagée pour aider les équipes à véritablement prendre



■ Ce document est à disposition sur Cfdt.FR / Outils / Nos Ambitions

en charge les réalités syndicales de l'entreprise « étendue » : interroger les directions des entreprises donneuses d'ordres sur leur comportement vis-à-vis de leurs sous-traitants ; négocier des accords de sous-traitance responsable au plan national, voire transnational ; développer des accords collectifs au niveau des filières et expérimenter un cadre du dialogue social à adapter sur-mesure.

1.1.2. Une ambition : accompagner les grandes transitions écologique et numérique

La CFDT engagée dans la mise en œuvre d'une transition écologique juste

La **Cop 21** (Conférence internationale sur le changement climatique) qui s'est tenue à Paris en décembre 2015 a mobilisé une quarantaine de militants CFDT, dans les initiatives de la société civile. Nous y avons revendiqué, aux côtés de la CSI (Confédération syndicale internationale) et de la CES (Confédération européenne des syndicats), l'absolue nécessité d'accélérer la transition écologique car « *il n'y aura pas d'emploi sur une planète morte* ». Nous avons également plaidé ensemble pour une transition juste qui prenne en compte la problématique de l'emploi, la solidarité entre pays développés et pays en développement au travers du financement d'un Fonds vert pour le climat et d'un mécanisme solide de réexamen périodique des engagements des pays. La CFDT s'est réjouie de l'accord historique sur le climat, aujourd'hui ratifié par 147 États, lors de ce rendez-vous qu'elle avait qualifié de « *rendez-vous de l'humanité avec elle-même* ». Notre demande d'orienter le Fonds vert pour le climat vers le financement des transitions professionnelles a partiellement été reprise lors de la Cop 22. La CFDT continuera de



■ La Cop 21 qui s'est tenue à Paris en décembre 2015 a mobilisé une quarantaine de militants CFDT.

se mobiliser pour que la France prenne toute sa part dans la mise en œuvre des engagements, mais aussi via le syndicalisme européen et mondial. Nous avons condamné publiquement la décision prise par le Président Donald Trump de la sortie des États-Unis de l'accord de Paris sur le climat, et souligné que ce choix renforce la nécessité pour l'Europe de se mobiliser pour amplifier la dynamique de mise en œuvre de l'accord de Paris. Pendant la mandature, la CFDT a fait une priorité de l'intégration des enjeux d'emploi dans les politiques énergétique et écologique, et a poursuivi la réflexion sur la question des transitions professionnelles. Nous avons travaillé pour analyser les conséquences sur les différents secteurs d'activité, les emplois et les besoins en compétences et qualifications, et pour identifier les leviers d'action syndicale à mobiliser au niveau national, dans les filières et les territoires, et dans les entreprises. Nous avons aussi mis en avant nos propositions pour développer des filières porteuses d'avenir dans l'Agriculture, l'Industrie, les Transports, les Services, l'Economie de la mer, construites avec les fédérations et les URI concernées. Au sein du Conseil national de la transition écologique, comme dans les conférences sociales et environnementales, nous avons

défendu la nécessité de s'appuyer sur le dialogue économique et social à tous les niveaux pour mettre en place des diagnostics partagés, préparer les évolutions des métiers et des qualifications, et accompagner les territoires dans les mutations d'activité. Si ces dimensions sont encore insuffisamment reconnues, des propositions portées par la CFDT ont été prises en compte, notamment sur le besoin d'un plan de programmation de l'emploi et des compétences pour accompagner les évolutions de la politique énergétique. Avec le collectif des Acteurs en transition énergétique, qui rassemble des fédérations professionnelles, des entreprises, des ONG, des collectivités locales et des syndicats de salariés, la CFDT a pesé sur le suivi de loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte du 17 août 2015 ; cela avec pour objectif de réduire les inégalités et la précarité énergétique, de développer la mobilité durable, de soutenir la rénovation thermique de l'habitat et de valoriser des initiatives territoriales bénéfiques pour l'emploi et l'économie. La présentation d'un plan Climat par le Gouvernement actuel a confirmé la poursuite d'objectifs ambitieux. Ceux-ci devront encore être concrétisés par des mesures précises, des investissements à la hauteur des enjeux et un véritable



accompagnement des transitions sociales et professionnelles, notamment avec les contrats de transition écologique. C'est aussi ce que la Confédération et les fédérations ont porté lors des États généraux de l'alimentation et des Assises de la mobilité, qui ont été ouverts à l'automne 2017.

La CFDT au rendez-vous pour se projeter dans la révolution numérique

Prendre conscience des défis posés, mesurer les risques, mais aussi imaginer toutes les opportunités, tel a été le premier enjeu de la réflexion que la CFDT a décidé d'ouvrir pendant la mandature pour aider des militants et des adhérents à se projeter dans la « révolution numérique ».

Un débat en Bureau national a permis de construire une vision partagée de la rapidité et de l'ampleur des changements, ainsi que de mesurer les conséquences déjà bien réelles pour de nombreux travailleurs. La transition numérique est une transformation globale des façons de consommer, de se déplacer, de produire et de travailler. Elle bouleverse depuis plusieurs années de nombreux champs professionnels (Culture, Médias, Hôtellerie, Commerce, Communication). Les secteurs du transport, de l'énergie, des banques et Assurances, de l'Industrie et de l'Action publique ont connu une accélération des mutations. Cette transition numérique entraîne une recomposition du travail, des modèles d'affaires, des relations sociales, de l'action publique et de la démocratie, et pose des questions nouvelles pour le partage de la valeur créée. Les frontières de l'entreprise s'estompent au profit de communautés d'utilisateurs et de producteurs, les frontières entre statuts autrefois marquées deviennent plus floues, comme entre professionnels et amateurs.

Notre stratégie est de ne pas aborder la transition numérique comme un thème de plus, mais au contraire d'intégrer cette dimension dans chacun de nos domaines d'actions et de revendications : sécurisation des parcours professionnels, évolution de notre modèle social, organisation du travail et QVT, management, action publique, fiscalité, dialogue social, pratiques syndicales. Ce travail déjà engagé a permis à la CFDT d'être réactive quand le sujet de l'action syndicale en direction des travailleurs des plateformes a émergé. Nous l'avons abordé dans toutes ses dimensions : protection sociale (cf. 2.2.3.), représentation collective de ces travailleurs et dialogue social (cf. 3.7.), écoute et syndicalisation de ces travailleurs (cf. 5.1.2.). La Confédération a initié une série d'actions pour mettre en visibilité la réflexion de la CFDT, irriguer notre réseau militant et soutenir les fédérations qui le souhaitent dans l'appropriation de ces enjeux dans leurs champs professionnels (cf. 5.1.2. et 5.5.2.).

La transition écologique et la transition numérique constituent deux leviers pour réussir la montée en qualité du modèle productif et industriel. Nous avons travaillé à identifier les opportunités et porter des propositions : ré-industrialisation, production durable, parcours professionnels plus riches, emplois moins « délocalisables », diminution de la pénibilité, valorisation des collectifs de travail, organisations du travail plus horizontales. La Confédération a contribué aux deux premiers « *Ateliers Industrie du futur* » pilotés par quatre Fédérations (FGMM, FCE, FGA et F3C) pour mieux armer les équipes et peser sur ces transformations dans les territoires et les entreprises.

1.1.3. Une exigence : placer le travail et la démocratisation de l'entreprise au cœur de l'action

Notre action pour remettre le travail au cœur du débat public et de la vie des entreprises et des administrations

« *Pour changer la société, il faut changer le travail !* » est un slogan de toujours de la CFDT. **Amplifier la dynamique en faveur d'un nouveau modèle de développement nécessite de redonner une place centrale au travail, qui est en pleine transformation.** Pourtant, la question du travail, de son contenu, de son organisation, des conditions dans lesquelles il s'exerce, est trop souvent maltraitée dans le débat public. Soit parce qu'elle est éclipsée par les questions d'emploi, soit parce qu'elle est caricaturée comme un coût à optimiser par certains, ou par d'autres, comme une aliénation qu'il faudrait combattre. **Pour rendre le travail plus visible, nous avons lancé, fin 2016, l'enquête *Parlons Travail***, qui a connu un succès considérable. En trois mois, 200 000 salariés, agents publics, indépendants, demandeurs d'emploi, apprentis ou stagiaires ont participé à cette consultation. 92 % d'entre eux ont déclaré se sentir utiles au travail et 82 % l'aimer, montrant ainsi que le travail reste structurant dans nos vies. Mais les participants ont aussi pointé les problèmes d'intensification du travail, le manque d'autonomie et l'absence d'espaces d'expression, comme une source majeure de mal-être au travail. Les premières analyses croisées avec les réflexions CFDT ont permis d'élaborer le « **Manifeste de la CFDT pour le travail** », reprenant plusieurs grands champs de l'action syndicale CFDT : rééquilibrer le pouvoir dans l'entreprise, faire de la qualité de vie au travail un véritable objectif du dialogue social, penser le temps de travail autrement, prioriser la prévention de la santé au travail, rendre les évolutions technologiques respectueuses du travail, imposer



■ Présentation des résultats de l'enquête *Parlons Travail*, le 16 mars 2017.



■ 200 000 personnes ont répondu à l'enquête *Parlons Travail*, à la fin 2016, un succès considérable.

l'égalité professionnelle et combattre toutes les discriminations. Ce manifeste a été rendu public le 16 mars 2017 lors de l'événement de restitution des résultats de l'enquête à la CFDT. Evènement médiatisé, au cours duquel nous avons pu **interpeller directement les candidats à l'élection présidentielle sur nos revendications**. Nous avons également établi des partenariats avec des chercheurs pour alimenter les travaux de l'Observatoire du travail CFDT, nourrir notre projet syndical et enrichir notre revendicatif. La Confédération a aussi repris l'animation du site web créé par Pierre Rosanvallon, « *RaconterLavie.fr* », qui a permis de donner la parole aux gens sur leurs expériences de vie. D'une démarche semblable est né « *Raconter le Travail* », site dédié au partage d'expériences sur le travail. Dans les suites de *Parlons Travail*, nous avons fait des résultats de l'enquête un outil pour **revenir « parler travail »**

avec les salariés, dans les entreprises et les administrations, grâce à un kit de sensibilisation. Cette démarche devra se poursuivre. **Pour la CFDT, la valorisation du travail passe également par l'affirmation selon laquelle le travail en faveur de la santé, de la cohésion sociale, des services publics, n'est pas qu'un coût, mais qu'il est créateur de richesses et participe à la compétitivité du pays.** C'est le sens de la dynamique « *Je suis une richesse* » autour des métiers, publics comme privés, de la Santé et du Social, lancée le 22 septembre 2015 par les fédérations Santé-Sociaux, Intercos et Sgen, et qui s'est prolongée par des rassemblements régionaux.

Notre action pour démocratiser l'entreprise

72 % des participants à l'enquête *Parlons Travail* ont répondu qu'ils aimeraient être davantage associés aux décisions qui affectent leur entreprise ou administration. Et 84 % d'entre eux aspirent à des entreprises et des administrations plus démocratiques. **Cette aspiration très forte illustre bien l'actualité de l'exigence portée depuis ses origines par la CFDT d'une démocratisation de l'entreprise**, pour que les travailleurs et leurs représentants puissent peser sur des décisions qui les concernent. Cet objectif de **renforcement du rôle des représentants des travailleurs pour peser sur la stratégie des entreprises, dans les institutions représentatives du personnel (IRP), et par la présence significative d'administrateurs salariés dans les conseils d'administration et les conseils de surveillance**, a été porté de manière constante. Elle a trouvé des concrétisations dans l'ANI puis la loi de sécurisation de l'emploi de 2013 et dans la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 (dite loi Rebsamen). Dans le cadre de la concertation sur les ordonnances sur le code du Travail (2017), nous avons appelé à une nouvelle étape, en défendant l'idée



de la codétermination sur des sujets comme l'organisation du travail, et d'une gouvernance qui reconnaisse les enjeux du travail et le long terme dans les instances décisionnelles de l'entreprise (cf. 3.3.1.).

1.1.4. Un projet : une Europe plus sociale, plus intégrée, plus démocratique

Une nouvelle voie pour l'Europe en construction

L'Union européenne a traversé un ensemble de crises qui ont mis en péril jusqu'à son devenir. La montée des populismes, l'arrivée au pouvoir de partis eurosceptiques dans plusieurs États membres, et dans une période plus récente, le Brexit, n'en sont que les facettes les plus visibles. Le projet européen, longtemps synonyme de progrès social, est depuis quelques années perçu comme une menace par beaucoup de travailleurs.

Pour la CFDT, l'Europe a toujours du sens. Elle reste l'espace le plus pertinent pour relever les défis d'un monde en mutations. La question de l'avenir de l'Europe a donc été centrale durant ce mandat.

La Confédération européenne des syndicats (CES) a porté « Une nouvelle voie pour l'Europe », un projet européen ayant l'ambition, au-delà du marché unique, de construire une Europe plus sociale où l'amélioration des conditions de vie des salariés, et plus largement des citoyens, soit une priorité. Comme la CES, nous avons défendu l'idée selon laquelle l'intégration économique doit s'articuler avec une intégration sociale respectant les histoires, les dynamiques et les modèles sociaux nationaux.

Pour cela, nous avons plaidé en faveur d'un plan d'investissement ambitieux et d'un contrat social pour l'Europe, deux piliers indispensables à l'ensemble du projet européen. Le lancement, en 2015, par la Commission



■ La CFDT était présente au 13^e congrès de la CES, à Paris, en septembre 2015.

européenne d'un fonds de garantie de 21 milliards d'euros pour des projets innovants a envoyé un signal positif. Le compromis trouvé entre les 28 États membres sur la révision de la directive détachement pour renforcer la protection des salariés détachés, est également une avancée importante, même si des points d'insatisfaction demeurent. La proclamation du socle européen des droits sociaux, par l'ensemble des chefs d'États et de gouvernements, le 17 novembre 2017 au sommet de Göteborg, a marqué une étape significative vers l'Europe sociale. Reste à ce que les vingt grands principes clés du socle qui dessinent une meilleure protection sociale et des normes de travail plus élevées, se traduisent par des droits effectifs pour tous les travailleurs européens, dans chaque pays membre.

Un syndicalisme européen plus offensif

Face à la défiance des citoyens vis-à-vis du projet européen, le syndicalisme européen doit permettre de dépasser les égoïsmes nationaux pour apporter de nouveaux droits aux travailleurs, adaptés aux changements du travail et de la société. Cela implique une action syndicale en Europe plus offensive, notamment à travers la CES. Lors du 13^e congrès de la CES,

en septembre 2015 à Paris, la CFDT a porté le débat en interrogeant le syndicalisme européen et le rôle même de la CES. Nous avons également créé les conditions pour que **la CFDT retrouve une place dans le secrétariat largement renouvelé de la CES** avec l'élection de Thiébaud Weber. Nous avons enfin, tout au long du mandat, cultivé les liens avec la CES et ses membres et pris toute notre place dans les débats initiés pour remettre la question sociale au cœur de l'avenir du projet européen.

La CFDT, un acteur européen

La CFDT s'est aussi impliquée sur les questions sociales européennes au niveau national, dans le cadre de la concertation avec le Gouvernement, notamment avec le suivi de la gouvernance économique européenne (« semestre européen »). La CFDT a cherché dans la durée à peser dans le débat auprès de l'ensemble des institutions, pour faire valoir sa vision. Nous avons aussi su saisir les opportunités de la période, qu'il s'agisse des initiatives lancées par la Commission ou de celles portées par certains gouvernements. Nous avons ainsi fait entendre notre voix sur de nombreux sujets : le plan Juncker sur l'investissement, la nécessaire relance du dialogue social, la garantie Jeunes... Et plus récemment, sur les

propositions relatives au socle européen des droits sociaux, le livre blanc sur l'avenir de l'Europe et l'Europe sociale, celles sur la conduite du semestre européen, la zone Euro, la fiscalité des entreprises, la directive détachement... Ou encore sur l'accueil des réfugiés et les migrations, la maîtrise de la mondialisation, l'Europe de la défense...

La CFDT a jugé essentiel d'apporter une réponse syndicale spécifique pour la zone Euro, qui regroupe les 19 pays ayant adopté l'Euro. Nous avons poussé à l'approfondissement de la réflexion et à la construction de propositions en la matière, au sein de la CES bien sûr, mais plus particulièrement au sein du Groupe latin (avec les organisations syndicales affiliées à la CES d'Espagne, du Portugal, d'Italie, de Belgique et de France), et de manière plus régulière avec la CSC belge et la CISL italienne ou avec le DGB allemand. Nous avons en particulier essayé de faire progresser l'idée d'une capacité/autonomie budgétaire de la zone Euro et d'un système d'assurance chômage européenne ou d'autres mécanismes créant de la solidarité entre États-membres.

L'organisation de plusieurs débats au Bureau national, au CNC et avec les militants, et la mise en place d'un groupe projet sur l'avenir de l'Europe ont permis à la CFDT d'enrichir ses analyses et de renforcer ses propositions.

1.1.5. Une ligne directrice : une mondialisation porteuse de progrès pour tous

Des positions claires pour faire progresser les régulations mondiales

Depuis le congrès de Marseille, la CFDT a poursuivi ses réflexions et renforcé ses propositions et actions pour une régulation du commerce mondial et des entreprises, au service d'un développement équitable. **La CFDT a prolongé son action pour une plus grande responsabilité sociale des**

multinationales. Quatre ans après le drame, au Bangladesh, du Rana Plaza, **l'adoption le 27 mars 2017 de la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres** (dite « *loi sur le devoir de vigilance* ») **est le résultat d'une mobilisation constante et sans faille de la CFDT** pendant plusieurs années avec les ONG du Forum citoyen pour la RSE, et d'un travail avec le rapporteur parlementaire. En obligeant les grandes entreprises à se doter d'un plan de vigilance pour prévenir les risques d'atteinte aux droits humains et à l'environnement, cette loi marque une étape importante pour une mondialisation plus juste et élargit la capacité des représentants des salariés à agir.

Plus largement, l'activité de la CFDT dans les instances internationales (OIT, G20 et L20, OCDE en appui sur le Tuac, conférences sur le climat...) s'est concentrée sur les engagements demandés aux États (respect des normes sociales et environnementales, lutte contre l'évasion fiscale, régulation de la finance...) et la responsabilisation des entreprises dans ces domaines, en particulier tout au long de leur chaîne de valeur et d'approvisionnement pour viser aussi les sous-traitants et les fournisseurs.

La CFDT a également participé activement aux débats portant sur les négociations d'accords sur le commerce et l'investissement entre l'Union européenne et différents pays (États-Unis, Canada, Corée, Colombie-Pérou, Mercosur, Singapour, Japon...). L'essoufflement des négociations commerciales multilatérales au sein de l'Organisation mondiale du commerce a entraîné le développement de négociations bilatérales entre pays et/ou ensembles régionaux. La CFDT ne s'oppose ni au commerce mondial, ni au principe d'accords commerciaux. Elle considère en effet que de tels accords peuvent servir de point d'appui à une meilleure régulation du commerce, à condition que leur contenu le permette. L'action

de la CFDT s'est donc essentiellement orientée sur la formulation de propositions pour améliorer le contenu des accords en cours de négociation ou déjà en application. Un groupe de travail confédéral, associant sept fédérations concernées, a pu élaborer une vingtaine de propositions, s'articulant autour de quatre grands objectifs :

- rendre les négociations plus transparentes et en assurer un meilleur suivi ;
- garantir une application effective des normes sociales et environnementales ;
- garantir la capacité à régler, contrôler et développer des services publics de qualité et la protection des biens communs ;
- responsabiliser les entreprises en matière sociale et environnementale.

Elle s'est investie dans la CES et la CSI, mais aussi au niveau national dans le Comité de suivi des accords commerciaux mis en place par le Gouvernement, pour porter ses propositions.

La CFDT a suivi de près les travaux de la Commission européenne pour faire évoluer les systèmes d'arbitrage des différends entre investisseurs et États, avec notamment la consultation en 2017 sur la possibilité de créer une Cour multilatérale sur l'investissement (MIC). La CFDT a revendiqué à cette occasion que des sanctions puissent être prononcées par une cour internationale à l'encontre des entreprises ou des États qui ne respectent pas les normes sociales et environnementales.

Nos propositions pour faire progresser les régulations mondiales et le respect des normes sociales et environnementales s'articulent avec les questions de développement durable au niveau mondial. C'est pourquoi la CFDT s'appuie sur l'Agenda 2030, adopté par l'ONU en septembre 2015, qui définit 17 objectifs de développement durable (ODD) engageant chacun des États membres.





1.2. LA CFDT ENGAGÉE POUR « **VIVRE ENSEMBLE, TRAVAILLER ENSEMBLE** »

1.2.1. Le choix de l'émancipation et de la fraternité, au service de la démocratie et de la citoyenneté

Démocratie et vivre ensemble : une réflexion de fond et des actions renforcées après les attentats

Dans un contexte de crise démocratique, de montée du populisme et des radicalités, y compris dans le monde du travail, de nombreux chantiers avaient été décidés par notre congrès de Marseille pour porter le « *Vivre ensemble* » dans la société et dans l'entreprise. Les objectifs fixés étaient de travailler à la cohésion et à la consolidation de notre modèle social, en luttant contre les idées du Front national, en faisant progresser la qualité de vie de tous, en ancrant la proximité dans nos pratiques et en entretenant un partenariat privilégié avec les acteurs du Pacte social.

Les attaques terroristes de janvier 2015, qui ont visé le journal *Charlie Hebdo*, des policiers et le magasin Hyper-Cacher, ont été un véritable choc pour les citoyens et a fortiori pour les militants de la CFDT. Au-delà du drame humain, ce sont bien les fondements de notre démocratie, de notre République, de notre capacité à vivre ensemble dans le respect et la tolérance, que ces événements sont venus interroger. Après le choc initial et la mobilisation citoyenne sans précédent du 11 janvier 2015, la CFDT a pris l'initiative d'un travail entre organisations syndicales (sauf FO). Il a débouché sur **une déclaration commune « *Vivre ensemble, travailler ensemble* »,** pour rappeler le socle commun du mouvement syndical, constitutif d'une société démocratique, autour

■ En novembre 2016, une délégation de la CFDT a rencontré l'équipe dirigeante de l'Alliance syndicale indépendante, au Venezuela.

La CFDT a également contribué aux travaux menés à l'OIT sur l'avenir du travail et le rôle qu'elle doit jouer dans la régulation de la mondialisation. C'est en cohérence avec cette volonté de faire progresser les régulations mondiales que nous avons choisi à l'automne 2017 de **rejoindre le partenariat mondial « *Global Deal* »,** initié par le Premier ministre suédois et lancé en coopération avec l'OIT et l'OCDE.

Le développement de nos actions de solidarité et de coopération syndicales internationales

La CFDT, avec l'Institut Belleville, conçoit et organise des projets de coopération élaborés avec des organisations syndicales nationales, comme régionales de la CSI, voire des ONG, en Afrique (de l'Ouest et du Nord notamment), en Asie ou dans les Amériques. Ils visent principalement l'amélioration et l'accroissement des capacités à participer au dialogue social pour agir sur la défense des droits des travailleurs et contribuer à la démocratie.

Depuis le congrès de Marseille, c'est une quinzaine de projets qui sont

développés chaque année. En Afrique, les projets engagés depuis Marseille témoignent d'une véritable continuité. En Asie, avec l'Inde et le Cambodge, ou dans les Amériques avec le Venezuela et Haïti par exemple, de nouvelles dynamiques sont à l'œuvre. Nous nous sommes également inscrits avec le F3E (réseau associatif) dans une démarche d'évaluation, de qualité et d'efficacité de nos actions.

En matière de solidarité syndicale mondiale, la CFDT a particulièrement œuvré au cours des quatre dernières années pour soutenir et défendre des syndicalistes persécutés par des dictatures ou des régimes qui deviennent totalitaires. Ce fut notamment le cas avec l'Iran et Cuba, la Turquie et le Venezuela, où nous avons dû renforcer notre soutien aux organisations de ces pays. Nous avons aussi, dans le même temps, renforcé notre investissement au Cambodge et au Proche-Orient. ■



■ La collection des guides *Vivre ensemble, travailler ensemble*, lancée en 2015.

des valeurs d'égalité, de fraternité, de solidarité, de respect des droits de l'homme et des libertés. Au sein de notre organisation, nous avons choisi de prendre le temps de l'analyse et du débat, autour de la question du « *Vivre ensemble* » et de la démocratie. La multiplication des attaques en France, en Europe et dans le monde n'ont fait que renforcer notre conviction qu'il est indispensable de poursuivre notre réflexion et nos actions sur ces sujets, à notre niveau. **Des débats et des échanges ont jalonné l'année 2015**, au CNC et au BN, dans le cadre d'un « *cycle de débats* » et de travaux en ateliers, sur notre rôle en tant qu'organisation syndicale, actrice de la démocratie sociale. Ces débats ont trouvé de nombreux prolongements au sein des organisations, qui ont elles-mêmes animé des échanges entre militants, parfois avec des adhérents, autour de la question du « *Vivre ensemble* ». **Nous avons réaffirmé le débat comme une forme d'action incontournable**, soit comme finalité, soit comme première étape pouvant déboucher sur d'autres actions: enquête, communication, organisation d'événements, démarche collective pour élaborer des propositions, etc. Au-delà de l'approfondissement

de la compréhension des crises qui atteignent le « *Vivre ensemble* » et des aspirations citoyennes à plus de participation, nous avons réaffirmé notre rôle d'organisation syndicale face à la crise de la démocratie. La CFDT a un rôle à jouer, non seulement en tant qu'actrice de la démocratie sociale engagée dans la lutte contre les inégalités (cf. 1.2.2.), mais aussi en tant qu'actrice de la société civile, autour d'enjeux qui dépassent le monde du travail et de l'entreprise, pour promouvoir la démocratie et un débat public de qualité. En tant que syndicat, nous devons nous appuyer sur la parole et les réalités des professionnels que nous organisons, pour agir sur les questions sociétales, lorsque cela a du sens. La richesse de notre organisation confédérée nous permet de le faire. C'est un acquis conceptuel historique de la CFDT et une vision de la société qui nous différencie d'autres organisations syndicales. Si nous avons rappelé notre responsabilité d'organisation syndicale, nous avons également souligné la nécessité de travailler avec d'autres acteurs de la société civile. C'est ce que nous avons fait sur plusieurs sujets.

**DATES REPÈRES
DÉMOCRATIE
ET CITOYENNETÉ**

2015

11 JANVIER 2015
Participation de la CFDT à la mobilisation citoyenne suite aux attentats contre *Charlie Hebdo*, contre des policiers et le magasin Hyper-Cacher.

6 JUIN 2015
Déclaration intersyndicale « *Vivre ensemble, travailler ensemble.* »

2016

14 FÉVRIER 2016
Publication de l'appel *Faire vivre les places de la République* avec d'autres organisations de la société civile.

28 JUIN 2016
Organisation du colloque « *Ensemble, en sécurité.* »

25 JANVIER 2017
Lancement des Entretiens de Belleville sur le thème « *Populismes: comprendre, répondre et construire.* »

2017

16 MARS 2017
Adoption en Bureau national de la note de référence « *Penser la sécurité pour une société résiliente.* »





Une CFDT à l'offensive sur les sujets sociétaux

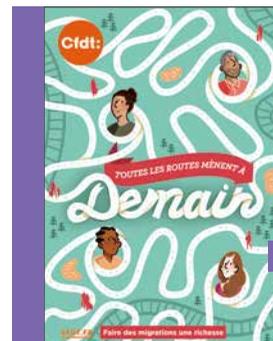
Nous avons pris le temps de comprendre, mais aussi de nourrir et d'outiller les militants CFDT et de définir des pistes d'action sur différentes thématiques sociétales.

Elles sont listées ci-dessous sans hiérarchie ni transition particulière.

- Nous avons créé la collection *Vivre ensemble, travailler ensemble*, avec la publication de cinq guides portant sur les travailleurs détachés européens, le fait religieux en entreprise, la régularisation des travailleurs sans papiers, les discriminations LGBT dans le monde du travail et les violences sexistes et sexuelles au travail.
- Au-delà des questions d'égalité professionnelle, la CFDT a souhaité marquer **l'anniversaire de la loi relative à l'interruption volontaire de la grossesse (dite loi Veil), 40 ans après son adoption**. Elle a organisé un temps d'échange, pour se réapproprier cette page essentielle de notre histoire dans la lutte pour le droit des femmes à disposer de leur corps et la mettre en perspective avec l'action à poursuivre aujourd'hui. Comme chaque année, la CFDT a marqué **son attachement au combat pour les droits des femmes** en organisant des rassemblements à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes,

chaque 8 mars. En 2015, ce fut avec l'ambition de « *décaper les clichés* », qu'un rassemblement de 850 militantes et militants a été organisé au Parc de la Villette à Paris. Le 3 mars 2016, le rassemblement de responsables politiques de l'organisation a été l'occasion de rappeler que la CFDT est une organisation syndicale féministe. Enfin, le 5 mars 2017, 800 militants ont participé à des tables rondes et des ateliers sur la place des femmes et des hommes au travail, dans la société et dans notre organisation.

- La CFDT a souligné l'intérêt des dispositions adoptées en 2017 dans le cadre de la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté pour une meilleure prise en charge **des discriminations**, notamment sur la formation à la non-discrimination des salariés exerçant des missions de recrutement dans les entreprises de moins de 300 salariés, ainsi que la nouvelle voie d'action ouverte par l'action de groupe. Pour mieux accompagner les victimes de discrimination LGBT (sur la base de l'identité de genre ou de l'orientation sexuelle), la CFDT a signé une convention avec l'association Ravad en juin 2016.
- Certains cas de manifestation du **fait religieux dans des entreprises**, souvent médiatisés, ont suscité de nombreuses interrogations légitimes dans les équipes



- **Toutes les routes mènent à demain** : une journée confédérale consacrée à l'accueil des migrants qui s'est tenue en janvier 2017.

militantes, qui parfois y étaient elles-mêmes confrontées. Au-delà de la publication d'un guide, un travail d'éclairage sur les termes du débat a été mené avec plusieurs structures CFDT.

- La CFDT a engagé un travail particulier sur **l'accueil des migrants**. Conséquences directes des conflits de l'autre côté de la Méditerranée : l'Europe a vu arriver de nombreux migrants, aspirant pour l'essentiel au statut de réfugié. Alors qu'une partie des populations, mais aussi des responsables politiques, exprimaient des réticences, la CFDT s'est engagée pour leur accueil. D'abord en signant l'appel « *Pour une fraternité en acte* », en s'engageant dans un partenariat avec des associations pour l'accueil des réfugiés (notamment l'initiative des *Duos de demain* avec France Terre d'asile), et en assurant sa présence et son action auprès des salariés et des équipes CFDT concernés dans leur activité professionnelle, en particulier à Calais. L'organisation d'une journée confédérale « *Toutes les routes mènent à demain* », ainsi que la réalisation d'outils de communication (affiche, vidéo de sensibilisation) ont permis de décrypter la complexité des enjeux, de dialoguer avec différents acteurs et d'outiller les structures CFDT. L'engagement



- 40 ans après sa promulgation, la CFDT a célébré l'anniversaire de la loi Veil.

de plusieurs organisations CFDT sur le sujet de l'accueil des migrants est venu soutenir la dynamique confédérale, qui devra être encore amplifiée dans les années à venir. Au plan international, la CFDT a milité pour une révision de la politique d'accueil européenne avec ses partenaires syndicaux de la CES. Elle a participé à l'animation, avec l'UGTT tunisienne, d'un réseau syndical international réunissant des syndicats européens, du Maghreb et d'Afrique subsaharienne.

- En 2014, et pour la première fois depuis les années 1980, nous avons décidé de réfléchir aux **enjeux de la sécurité**. Comment vivre en démocratie en assurant la protection de la population ? C'est cette question qui a été au cœur du travail et des auditions organisées dans le cadre d'un groupe confédéral réunissant l'URI Île-de-France et plusieurs fédérations (FEAE, FGTE, Finances, Services et Interco) représentant la diversité des professionnels concernés par les questions de sécurité. Au cours de la mandature, l'accueil à la CFDT de deux syndicats de policiers, Alternative Police et le Syndicat des Cadres de la Sécurité Intérieure, a d'ailleurs contribué à cette diversité. Une note d'analyse et de pistes de propositions -nourrie par un colloque « *Ensemble, en sécurité* » - a été débattue et validée par le Bureau national. Après la déclaration de l'état d'urgence et dans le contexte de multiplication des attentats, le Gouvernement a mis en place un comité de suivi, dans lequel nous avons témoigné de la réalité vécue par les travailleurs concernés (forces de l'ordre, métiers de la sécurité, de la santé, etc.). La CFDT a aussi considéré que le besoin de sécurité exprimé par les citoyens et la nécessité de lutter contre la menace terroriste, toujours forte, ont légitimé la déclaration d'état d'urgence, sa prolongation et l'adoption d'un arsenal juridique

dans le droit commun pour lutter contre le terrorisme. Mais nous avons aussi défendu la nécessité d'une vigilance particulière quant à l'équilibre entre mesures utiles à la sécurité publique et respect des droits fondamentaux et des libertés. La CFDT a exprimé fermement son désaccord sur la mesure de déchéance de nationalité aux binationaux de naissance.

- La CFDT a également été à l'initiative du renforcement et de l'élargissement du **Pacte social, décidé à Marseille**. Suite à l'appel « *Faire vivre les places de la République* », signé par une quinzaine de dirigeants associatifs et syndicaux, nous avons travaillé à des mobilisations et interpellations communes. Les travaux issus de la journée du 30 septembre 2016 du collectif nommé Les places de la République ont favorisé une meilleure connaissance mutuelle des positions de nos organisations. Ils ont aussi permis d'identifier la volonté commune d'approfondir ensemble les thèmes de la démocratie et de la solidarité et de rappeler l'importance des corps intermédiaires dans la vie démocratique, pour interpellier les candidats à l'élection présidentielle, mais aussi pour consolider le collectif dans le moyen terme, au-delà des échéances électorales.



■ Ce document est à disposition sur CFDT.FR / Outils / Argumentaires

La lutte contre l'extrême-droite et le populisme

L'engagement de la CFDT contre toutes les formes de discrimination et d'exclusion, toutes les formes du totalitarisme et d'extrémisme, s'inscrit dans une longue histoire dont les militants d'aujourd'hui sont les héritiers. Cela revient à nous opposer à tous ceux qui prônent le rejet de l'autre en général, et des étrangers en particulier, et souhaitent mettre en place une société autoritaire. Autonome vis-à-vis des partis politiques, mais impliquée dans le débat public, la CFDT a continué de **combattre spécifiquement le Front national**, considérant que ce parti constituait un danger pour la démocratie. Nous avons continué à distinguer le FN des autres partis républicains, car son programme



■ Le 1^{er} mai 2017, la CFDT a appelé à faire barrage au FN lors du 2^e tour de l'élection présidentielle.



économique est irresponsable, son projet social est inégalitaire et xénophobe, et son projet politique est autoritaire et antidémocratique. Et cela, malgré son opération de dédramatisation et malgré la faiblesse de certains politiques, de droite et de gauche, qui ont parfois cédé aux sirènes du populisme par opportunisme électoral. Nous avons approfondi notre stratégie pour lutter contre la progression des idées du FN et des populismes dans le salariat. Avec l'élaboration d'argumentaires et de *Vrai/faux* pour décrypter le programme du FN, nous avons outillé nos militants pour démonter, point par point, les solutions prônées par le FN et débattre avec les salariés à partir du projet que porte la CFDT d'une société plus juste et plus démocratique.

Nous nous y sommes opposés lors de toutes les élections locales, nationales et européennes, notamment quand le FN était en position d'accéder au pouvoir. Nous avons particulièrement agi lors de la campagne et de l'élection présidentielle (voir point suivant). La Confédération a également lancé un premier cycle de conférences, dénommé **Les Entretiens de Belleville sur le thème « Populismes : comprendre, répondre et construire »** pour donner des pistes de réflexion et des clés de lecture aux adhérents sur les mouvements populistes, leur vision du monde, les raisons de leur succès, les contours de leur électorat, en France, en Europe et dans le monde. Un argumentaire a repris les éléments de ce débat pour outiller les militants.

La CFDT dans son rôle lors de l'élection présidentielle de 2017

La CFDT s'est préparée en amont pour peser lors du débat public précédant les élections présidentielles et législatives.

La première étape a été de réaffirmer le positionnement de la CFDT vis-à-vis du politique à travers un argumentaire publié en novembre 2016 et intitulé



■ Ce document est à disposition sur CFDT.FR / Actualités / Société

« **Des citoyens et syndicalistes libres et engagés** ». Ce document, diffusé largement en interne, rappelle notre autonomie par rapport aux partis politiques et notre volonté de nous engager dans le débat public. Il explique également le choix ne pas donner de consigne de vote lors des élections depuis plus de 30 ans, sauf pour s'opposer au FN, contraire à nos valeurs. Dès le deuxième semestre 2016, la CFDT a réalisé un travail de fond par thèmes revendicatifs afin de consolider pour chacun un diagnostic et des propositions. Lors de l'événement *Parlons Travail* du 16 mars 2017 (cf. 1.1.3.), les candidats ont été interrogés publiquement sur leur vision du monde du travail et leurs propositions dans ce domaine, les amenant à se positionner sur des sujets tels que la pénibilité, la santé au travail, la démocratie dans l'entreprise... **La CFDT a ensuite interpellé chaque candidat à travers une Adresse et 35 questions** sur les grands défis des années à venir pour la protection sociale, l'emploi, l'action publique, l'Europe, la démocratie et le dialogue social. Ils ont ainsi dû apporter des réponses écrites et se positionner sur des questions fondamentales pour notre société. Il a également été proposé une rencontre à chaque candidat (sauf celui du FN), avec une délégation CFDT afin de s'expliquer plus en détail.

Les URI ont également utilisé l'*Adresse* pour interpellier les candidats aux élections législatives, afin de compléter la démarche globale de la CFDT. Dès le soir du premier tour de l'élection présidentielle, face à la menace que faisait peser sur la France et sur l'Europe la présence de Marine Le Pen au second tour, notre choix a été celui de la responsabilité et de la clarté. La CFDT a appelé à faire barrage à l'extrême-droite et au sursaut démocratique, par le vote pour Emmanuel Macron au second tour. Nous avons aussi pris part à toutes les initiatives pour rassembler les citoyens et appelé à un 1^{er} mai avec d'autres acteurs de la société civile. Ce choix n'a pas toujours été compris en interne, illustrant le fait que nous devons cultiver notre capacité

ACTIONS DE LA CFDT DANS LE CADRE DE L'ÉLECTION PRÉSIDENTIELLE

17 NOVEMBRE 2016

Publication de l'argumentaire intitulé « *Des citoyens et syndicalistes libres et engagés.* »

16 MARS 2017

Événement *Parlons Travail* où les candidats ont été interrogés sur leur vision du monde du travail et leurs propositions.

20 MARS 2017

Envoi d'une Adresse aux candidats à l'élection présidentielle avec 35 questions réparties en 5 thèmes.

1^{er} MAI 2017

Rassemblement citoyen pour faire barrage au FN au second tour de l'élection présidentielle.

10 MAI 2017

Lettre ouverte intitulée « *Monsieur le Président, partagez le pouvoir! Donnez de l'air à notre société!* »

29 MAI 2017

Remise au Président et au gouvernement d'un dossier comprenant 36 propositions CFDT.

à débattre de tous les sujets. L'élection présidentielle a débouché sur une nette victoire d'un candidat républicain face au FN; cette victoire ne peut masquer les inquiétudes et les colères exprimées par bon nombre de citoyens et l'attente d'une dynamique porteuse de progrès social pour tous. C'est ce message que la CFDT a porté après l'élection, en adressant une **lettre ouverte intitulée: « Monsieur le Président, partagez le pouvoir! Donnez de l'air à notre société! »** pour l'alerter sur la méthode pour les réformes à venir et poser des jalons sur les dossiers structurants du quinquennat. Le travail de préparation de fond en amont nous a permis d'amener au Président et au Gouvernement des propositions sérieuses dès leur prise de fonction. La volonté d'aller vers une démocratie plus participative s'est exprimée par la forte implication de la CFDT dans le projet **d'évolution du Conseil économique, social et environnemental (CESE) visant une plus grande participation citoyenne.** En s'engageant dans la gouvernance du Conseil et en participant activement à ses travaux, nous avons contribué à la prise en compte des pétitions citoyennes et à l'usage de la plateforme participative pour la production de ses avis. La multiplication des saisines gouvernementales et la prise en compte de nombreuses préconisations par le législateur ont renforcé la reconnaissance de l'expression civile. Dans le projet de réforme annoncée par le Président de la République en 2017, la CFDT entend renforcer l'action du CESE en amont et en aval du processus législatif, avec la volonté d'y impliquer davantage la parole citoyenne.

1.2.2. L'engagement pour la justice sociale, la solidarité et la cohésion sociale

Le sens et l'utilité du syndicalisme CFDT, c'est de rester attentifs en permanence à la lutte contre les inégalités et à la construction de l'intérêt général. L'engagement de la CFDT pour faire évoluer la protection sociale, l'adapter aux nouveaux besoins et aux nouveaux foyers de pauvreté et d'inégalité, bref, pour refonder le pacte social, est ancien et confirmé par nos orientations de Marseille.

Notre action pour plus de justice et de clarté dans les prélèvements fiscaux et sociaux

Un tel pacte repose bien sûr sur l'adhésion des citoyens à son contenu, ce qui suppose de définir collectivement le cadre de l'action publique et le degré de solidarité du système de protection sociale au regard du coût qu'ils représentent pour la société. Encore faut-il que le financement de la dépense publique induite soit considéré comme juste. De ce point de vue, le constat que nous pouvons tirer de ces quatre années est que **la réforme fiscale et celle du financement de la protection sociale demeurent, pour la CFDT, des sujets non résolus.**

Malgré des dispositions encourageantes prises en 2012, visant en particulier à renforcer la progressivité de la fiscalité sur les ménages au travers d'une réforme de l'impôt sur le revenu, **la période a été marquée par un nouveau recul du consentement à l'impôt.** Des mesures, souvent justifiées, mais mises en œuvre trop brutalement et sans s'inscrire dans un projet d'ensemble, ont fortement accru le total des prélèvements sur les ménages aux revenus moyens et ont abouti à ce que des millions de ménages aux revenus très modestes paient la taxe d'habitation, la redevance télé et la CSG dont ils étaient jusqu'ici exonérés. Du jour au lendemain, ces ménages

DATES REPÈRES JUSTICE SOCIALE

2015

30 OCTOBRE 2015

Signature de l'accord sur les retraites complémentaires Agirc-Arrco.

25 AU 26 NOVEMBRE 2015

Assises du logement à La Réunion.

14 DÉCEMBRE 2015

Adoption de la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement.

2016

DU 29 AU 31 AOÛT 2016

Université syndicale d'été sur le thème des solidarités.

1^{er} JANVIER 2016

Création de la prime d'activité suite au plan de lutte contre la pauvreté.

7 JUIN 2016

Enquête de la CFDT sur les conditions de logement des salariés et des retraités.

2017

23 FÉVRIER 2017

Journée de débats « Curriculum Cité, l'habitat pour l'emploi. »

17 NOVEMBRE 2017

Signature de l'accord instituant le nouveau régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire et de l'accord relatif à la prévoyance des cadres.

11 JUILLET 2017

Envoi du kit d'animation des débats sur le revenu universel.

14/15 SEPTEMBRE 2017

Assises du Logement à Tahiti.

ont vu leur pouvoir d'achat sérieusement amputé, d'autant que dans le même temps les impôts locaux subissaient de fortes hausses. Les mesures prises ensuite n'ont pas suffi à calmer la colère de ces ménages et ont attisé celle des classes moyennes qui n'en ont pas profité.

Les lois de finances et de financement de la Sécurité sociale pour 2018 ne vont pas arranger la situation. La priorité du Gouvernement a d'abord été de réduire fortement la baisse de l'impôt sur les sociétés, la fiscalité sur le capital et sur ses revenus, avec la création d'un prélèvement forfaitaire fiscal et social sur les revenus du capital et la très forte réduction de l'impôt sur la fortune, qui ne concernera plus que les biens immobiliers.

S'agissant du financement de la protection sociale, la CFDT a soutenu la CSG dès sa création dans une démarche de clarification consistant à réserver les cotisations aux prestations contributives (retraites et chômage principalement), proportionnelles aux salaires reçus et assurer le financement des prestations universelles (maladie, famille) et de solidarité (exclusion), par des impôts affectés reposant sur l'ensemble des revenus. S'agissant des prestations universelles et de solidarité, la CFDT considère que la CSG est le moyen le plus adapté et le plus juste. Mais la décision du Gouvernement de supprimer la part salariale des cotisations relatives à des risques contributifs (chômage, indemnités journalières maladie) pour leur substituer une fraction de la hausse de la CSG annoncée, ne correspond pas aux principes que nous défendons. Le financement de ces risques doit relever de cotisations assises sur les revenus du travail.

Sans pouvoir intervenir directement dans le processus d'élaboration de la loi de Finances, faute d'instance de concertation, **la CFDT n'a jamais hésité à s'impliquer fortement pour réhabiliter l'impôt**, en agissant à la fois en faveur d'une plus grande justice en matière de prélèvements fiscaux

et sociaux, sur la nature et l'efficacité de la dépense publique et sur une meilleure association des citoyens à la prise de décision.

S'appuyant sur les résolutions de ses derniers congrès, **la CFDT a développé ses propositions concernant la réforme fiscale et le financement de la protection sociale** dans les instances de concertation sur ces sujets. Elle a également poursuivi en interne **un important travail de pédagogie auprès de ses militants et adhérents**, en approfondissant le thème des finances des collectivités et de la fiscalité locale, en participant à des débats d'organisations et de sessions de formation.

Les réformes que préconise la CFDT sont indispensables à l'établissement d'une fiscalité plus juste. Elles sont également une condition nécessaire d'un plus grand consentement à l'impôt. Mais en la matière, ce n'est pas une condition suffisante. La fiscalité et les prélèvements sociaux servent en premier lieu à établir les ressources des administrations publiques et à financer les politiques qu'elles mettent en œuvre et les prestations qu'elles délivrent. Le consentement à l'impôt suppose également que celles-ci apparaissent justifiées et qu'elles soient donc établies selon un processus démocratique beaucoup plus transparent qu'il ne l'est, au niveau national comme au niveau local.



■ Jean Louis Malys, à l'issue de la négociation de l'accord sur les retraites complémentaires, le 30 octobre 2015.

Notre engagement pour une action publique qui réponde mieux aux enjeux d'une société inclusive

Ces dernières années, l'action publique a trop souvent été abordée d'abord du point de vue de son coût. La CFDT a au contraire interpellé les décideurs sur l'intérêt général, en posant ses revendications en termes d'égalité, d'inclusion, de cohésion sociale et de long terme. En janvier 2017, en pleine campagne électorale pour les présidentielles, elle a d'ailleurs, en collaboration avec l'UFFA, un *Vrai/faux* « *Stop aux idées reçues sur la Fonction publique* ».

L'aménagement du territoire doit s'adapter à ces enjeux, or, les réformes territoriales qui ont été mises en œuvre en 2014 et 2015 ont été menées sans s'accompagner de sens. Dans ce cadre, en même temps qu'un engagement fort au service de l'action publique, les agents publics ont exprimé une crise du sens de leur action, confrontés à l'absence de priorité ou de moyens adaptés, à des conditions de travail dégradées, à l'absence de dialogue social de proximité. La CFDT a acté que le territoire est devenu un lieu pertinent pour anticiper, accompagner et réguler les changements économiques et sociaux. D'où ses interventions auprès des gouvernements pour qu'un projet clair soit dessiné sur la réalisation des missions de l'action publique, de son efficacité, de son équité, pour que les citoyens comme les agents puissent s'inscrire dans une logique de changement.

Notre action pour un système de protection sociale plus juste et qui prépare l'avenir

La CFDT a œuvré **pour que les enjeux liés à l'allongement de la durée de vie soient mieux pris en compte**.

Concernant **l'avenir du système des retraites complémentaires**, elle a notamment agi pour que les efforts financiers nécessaires pour sauvegarder les régimes soient partagés entre entreprises, salariés



■ En 2016, l'université syndicale d'été de la CFDT fut consacrée aux solidarités.

et retraités. Elle a également réussi à préserver les basses pensions, donc souvent celles des femmes, du coefficient de solidarité intergénérationnel mis en place par l'accord. Outre les mesures conjoncturelles d'économies prévues dans l'accord du 30 octobre 2015, la **création d'un nouveau régime unifié** résultant de la fusion entre l'Arcco et l'Agirc a été actée.

Les conséquences de l'allongement de la durée de vie appellent dans d'autres domaines des réponses plus complexes, qui supposent l'action conjuguée de la puissance publique, de l'assurance maladie et des organismes dédiés, tels que la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie. La CFDT s'est engagée de longue date en faveur d'une réelle **réorganisation du système de santé** en soutenant, entre autres, le « virage ambulatoire », le tiers payant et en exigeant une véritable synergie de toutes les ressources possibles pour lutter contre les déserts médicaux et plus généralement contre les inégalités territoriales et l'isolement. Mais les résultats en la matière se font attendre. Ainsi, s'agissant en particulier de la **perte d'autonomie**, la loi de 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement, avancée majeure de la prise en charge, se met en place trop progressivement.

Mais le caractère inéluctable de l'augmentation de la dépense de santé et de prise en charge de la perte d'autonomie sous l'effet des gains d'espérance de vie et du progrès médical pose aussi la question des ressources. C'est pourquoi la CFDT a exigé la tenue d'un débat transparent le plus large possible sur le niveau de solidarité que nous sommes prêts à financer.

Les dysfonctionnements du système de protection sociale, autant que son coût, jugé souvent trop élevé, alimentent les questionnements sur sa pérennité en ouvrant des débats plus prospectifs. Au cours de l'USE consacrée au thème de la solidarité, **la CFDT s'est ainsi engagée à travailler sur le revenu universel**. Nous avons voulu nous donner le temps d'instruire collectivement cette idée, en mesurer les impacts ou potentialités, en évaluer les risques, bref, regarder sa compatibilité avec le projet CFDT, en particulier au regard du rôle d'émancipation et d'intégration du travail que nous défendons. Ce travail, mené par un groupe confédéral dans la continuité de nos travaux sur les minima sociaux, a permis d'organiser des débats dans les structures demandeuses (environ une dizaine), en s'appuyant sur un kit d'animation.

Notre démarche pour lutter contre la pauvreté

Après la conférence nationale contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale de décembre 2012, un plan quinquennal a été élaboré et se déploie depuis 2013.

Il a abouti, le 1^{er} janvier 2016, à la **création de la prime d'activité**, résultat de la fusion de la prime pour l'emploi et du RSA activité. La CFDT, avec d'autres, avait dénoncé un taux de non-recours au RSA activité bien trop élevé (plus de 60 %).

La prime d'activité, accessible dès 18 ans, a connu très vite un succès indéniable.

L'application du plan pauvreté s'est aussi traduite par **l'augmentation du RSA socle**, sur un rythme de 2 % par an, en plus de l'inflation. Il a souvent fallu que la CFDT se batte pour que cette hausse ait lieu. Cela permettra, au terme du plan quinquennal, de placer le RSA à hauteur de 50 % du Smic. Une réflexion a également été menée par l'ex-député Christophe Sirugue sur le regroupement des minima sociaux; réflexion à laquelle la CFDT a largement contribué et qui a abouti, en avril 2016, à la publication d'un rapport reprenant certaines de nos revendications.

Enfin, le plan pauvreté a donné lieu à **une réforme du financement de l'insertion par l'activité économique (IAE)**. Depuis 2014, les structures de l'IAE bénéficient d'une meilleure reconnaissance de leur travail d'accompagnement des personnes en insertion, via un financement au poste et la création d'un CDI d'insertion, proche du droit commun. Tous ces progrès ne relèvent pas de la seule action de la CFDT, mais après avoir pris une part active à la conférence de 2012 sur la pauvreté, la CFDT a constamment veillé au respect des engagements du Gouvernement dans le cadre du plan quinquennal. La Confédération entretient une relation constante avec les associations et le monde de l'insertion. Un exemple parmi



■ Les Assises du logement se sont tenues à Tahiti en septembre 2017.

d'autres : nous sommes chaque 17 octobre aux côtés d'ATD Quart Monde pour la journée mondiale du refus de la misère.

Certaines recommandations du plan ont cependant eu des difficultés à se concrétiser ou ont du mal à satisfaire tous les besoins : manque de logements sociaux, difficultés d'accueil des migrants, difficile mise en œuvre d'accueil d'enfants issus de quartiers sensibles dans les crèches...

Des avancées pour faciliter l'accès au logement

L'accès de tous les citoyens à un logement de qualité répondant à leurs besoins et à leurs revenus est une exigence sociale de solidarité indiscutée. Face à l'objectif d'amélioration de l'habitat en France, tout particulièrement dans les zones tendues, la CFDT a pesé auprès des pouvoirs publics et des partenaires sociaux pour augmenter le déploiement de logements sociaux et intermédiaires, et la construction de logements. Pour répondre au mieux aux attentes des citoyens et des travailleurs, la Confédération a lancé en 2014 une étude sur le lien emploi/logement.

En 2016, la CFDT a déployé une enquête par questionnaire sur les conditions de logement des salariés et des retraités, qui a mobilisé le réseau militant et a reçu 6 500 réponses. Ces travaux ont permis de dégager de nouvelles revendications CFDT pour faciliter le parcours professionnel et résidentiel des citoyens :

- développer une offre d'accompagnement des salariés dans leur parcours résidentiel ;
 - sécuriser l'accès, le maintien des salariés précaires et des jeunes dans le logement par le développement de Visale ;
 - encadrer la hausse des loyers dans les zones tendues ;
 - dynamiser la rénovation thermique des logements ;
 - mettre en place un plan Marshall pour le logement dans les territoires ultramarins qui connaissent une situation très alarmante liée aux spécificités de ces territoires (caractère insulaire, chômage, catastrophes naturelles...).
- Pour faire connaître ces pistes d'actions, elle a organisé, le 23 février 2017, une journée de débats « *Curriculum Cité, l'habitat pour l'emploi* » dédiée au lien entre emploi et logement. Celle-ci a rassemblé plus de 300 militants syndicaux, acteurs associatifs, partenaires sociaux, élus, dirigeants d'entreprises et chercheurs afin aussi d'analyser le lien emploi/logement comme élément du dialogue social à tous les niveaux.

Les premières Assises du logement à Point-à-Pitre (Guadeloupe), organisées par la CFDT en 2013, avaient quant à elles permis de créer des synergies entre les organisations CFDT ultramarines, de bâtir une plateforme revendicative et un plan d'action commun. Elles se sont prolongées en novembre 2015 à **Saint-Denis** (La Réunion) et à **Tahiti** en septembre 2017 (Polynésie française).

Les partenaires sociaux ont également décidé en avril 2015 de **réformer Action logement**. Effective depuis

janvier 2017, cette réforme a pour objectif de favoriser le lien emploi-logement, de gagner en efficacité en regroupant les vingt-et-un collecteurs interprofessionnels du logement et d'améliorer le service rendu aux salariés, quelle que soit la taille de leur entreprise.

La baisse des APL (Aides personnelles au logement), annoncée en août 2017 par le Gouvernement, est un très mauvais signal adressé aux jeunes et aux familles les plus modestes, alors que ces aides bénéficient à près de 6,5 millions de personnes. La CFDT a demandé au Gouvernement de renoncer à cette mesure injuste et contre-productive. ■



PARTIE 2

UNE CFDT QUI OBTIENT DES AVANCÉES POUR LES PERSONNES DANS LEUR TRAVAIL ET TOUT AU LONG DE LEURS PARCOURS

2.1.	Vers un nouveau modèle social, centré sur la personne	p. 25
2.1.1.	Le compte personnel d'activité (CPA), fondation d'un nouveau modèle social	p. 25
	<i>Du Compte social personnel au CPA: une idée de la CFDT inscrite dans la loi, qui reste à concrétiser</i>	p. 25
	<i>Universalité et droit à l'accompagnement:</i>	
	<i>des principes qui dessinent la perspective d'un nouveau modèle social</i>	p. 26
2.1.2.	Des droits personnalisés et élargis au plus grand nombre	p. 26
	<i>Des droits nouveaux, notamment pour les plus précaires</i>	p. 26
	<i>Des droits existants qui s'élargissent et s'amplifient</i>	p. 27
2.1.3.	L'accès aux droits, un enjeu d'effectivité et d'égalité	p. 27
2.2.	Dans un marché du travail plus flexible, des sécurités nouvelles ou renforcées	p. 28
2.2.1.	Une assurance chômage et un accompagnement des demandeurs d'emploi en phase avec les évolutions du marché du travail	p. 28
	<i>Des incitations à la reprise d'activité</i>	p. 28
	<i>Une tentative d'incitation à l'allongement des contrats</i>	p. 29
	<i>Plus d'équité dans l'indemnisation, plus d'équité dans les efforts demandés</i>	p. 29
	<i>Un accompagnement par Pôle Emploi renforcé autour du principe « Faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin »</i>	p. 29
2.2.2.	La qualification, atout maître de la sécurisation des parcours	p. 29
	<i>La CFDT engagée pour renforcer le pouvoir d'agir sur son évolution professionnelle</i>	p. 29
	<i>La CFDT engagée contre l'illettrisme et l'exclusion numérique</i>	p. 30
	<i>La CFDT engagée pour former davantage les demandeurs d'emploi</i>	p. 30
	<i>La CFDT engagée pour faire du développement des compétences un enjeu stratégique dans l'entreprise</i> ..	p. 30
2.2.3.	Des droits adaptés aux formes atypiques ou nouvelles d'emploi	p. 30
2.2.4.	La négociation, pour sécuriser l'emploi et les parcours professionnels au plus près de la réalité des entreprises	p. 31
	<i>Les accords orientés vers la préservation et le maintien de l'emploi, voie privilégiée par la CFDT</i>	p. 31
	<i>Le pari réussi des PSE négociés et les risques représentés par les ruptures conventionnelles collectives</i> ...	p. 31
2.3.	Pour les agents publics, des revendications trop partiellement satisfaites	p. 32
2.3.1.	Des avancées pour favoriser les évolutions professionnelles	p. 32
2.3.2.	Des droits qui restent à conquérir	p. 32
2.4.	Vers un travail de qualité	p. 33
2.4.1.	L'émergence d'un nouvel objet de négociation	p. 33
2.4.2.	L'impact des évolutions politiques et sociales sur nos revendications	p. 34
	<i>Un positionnement CFDT efficace sur le travail du dimanche, suite à la loi sur la croissance et l'activité</i> ...	p. 34
	<i>Un diagnostic et des objectifs communs aux partenaires sociaux sur le télétravail</i>	p. 34
	<i>La prévention au cœur de la réforme de la santé au travail, grâce à la CFDT</i>	p. 34
2.4.3.	La bataille pour la prévention de la pénibilité	p. 34
2.4.4.	Des actions pour l'insertion des personnes handicapées et leur maintien dans l'emploi	p. 35
2.4.5.	Un combat continu pour l'égalité professionnelle	p. 35
2.4.6.	Des revendications sur les politiques des rémunérations dans le privé et le public	p. 36

La CFDT a poursuivi tout au long du mandat son action pour des parcours davantage sécurisés et pour un travail de qualité. Elle a contribué à poser les jalons d'un nouveau modèle social, en renforçant des droits attachés à la personne autour du CPA, dans un cadre collectif et en faisant de l'accompagnement tout au long de la vie un principe structurant. Elle a contribué à renforcer les protections nécessaires à la sécurisation des transitions professionnelles, notamment à travers l'assurance chômage et la qualification des salariés; elle a également défendu le droit à l'évolution professionnelle choisie dans les fonctions publiques. Elle a enfin fait du travail une revendication centrale, en liant organisation et temps de travail, santé au travail, conciliation vie privée/vie professionnelle, qualité de vie et égalité professionnelle.

2.1. VERS UN NOUVEAU MODÈLE SOCIAL, CENTRÉ SUR LA PERSONNE

Les bouleversements de notre modèle économique et social se traduisent par des parcours moins linéaires, qui font se succéder des expériences diverses, sous des statuts différents. Depuis 20 ans, la CFDT défend les notions de sécurisation des parcours professionnels et de droits attachés à la personne, dans un cadre collectif. Le Compte personnel d'activité, associant personnalisation et universalisation des droits, et le droit à l'accompagnement sont pour la CFDT des avancées majeures de ce mandat, qu'il convient d'ancrer dans la pratique.



■ Ce document est à disposition sur CFDT.FR / Outils / Argumentaires

2.1.1. Le Compte personnel d'activité (CPA), fondation d'un nouveau modèle social

Du Compte social personnel au CPA : une idée de la CFDT inscrite dans la loi, qui reste à concrétiser

Au congrès de Marseille, nous avons fait de la création d'un Compte social personnel un des axes forts de la sécurisation des parcours professionnels et de l'articulation des temps de vie. L'annonce du Président de la République, en avril 2015, de la création du CPA est venue précipiter notre projet. Le CPA a été introduit dans la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen, « afin que chaque personne dispose d'un compte qui rassemble, dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment de son statut, les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser son parcours professionnel ». Les négociations entre partenaires sociaux ont échoué, en raison du refus du patronat d'introduire le Compte épargne temps et de rendre les droits fongibles entre eux (c'est-à-dire par exemple, de pouvoir utiliser son Compte épargne temps pour partir en formation). L'État a donc repris l'initiative, dans le cadre de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social

DATES REPÈRES VERS UN NOUVEAU MODÈLE SOCIAL

2015

1^{er} JANVIER 2015

Entrée en vigueur du Compte personnel de formation (CPF).

17 AOÛT 2015

Loi relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen.

24 SEPTEMBRE 2015

Signature du protocole d'accord relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR).

2016

1^{er} JANVIER 2016

Entrée en vigueur de la Protection universelle maladie (Puma).

8 AOÛT 2016

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « Loi travail. »

30 SEPTEMBRE 2016

Mise en place de Visale, dispositif d'accès au logement.

2017

1^{er} JANVIER 2017

Généralisation de la Garantie jeunes à tout le territoire et entrée en vigueur du Compte personnel d'activité (CPA).

14 AVRIL 2017

Signature de l'accord assurance-chômage.



et à la sécurisation des parcours professionnels, dite loi Travail, qui crée le CPA.

La CFDT s'est fortement investie lors de l'élaboration du compte : participation à la rédaction du rapport de France Stratégie sur le CPA et à la phase de débat public, quadripartite sur le CPA, négociations entre partenaires sociaux et signature de la position commune, projet de loi Travail, de son écriture par le Gouvernement jusqu'au débat parlementaire.

Le CPA est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Il intègre le Compte personnel de formation (CPF), le compte qui s'appelait encore à ce moment-là Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), devenu Compte professionnel de prévention (C2P), et le Compte engagement citoyen (CEC). Il est lancé officiellement le 12 janvier 2017, avec l'ouverture du site internet (moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public) qui offre à tous les individus, actifs ou non, la possibilité de s'inscrire pour connaître leurs droits et la manière de les mobiliser.

Universalité et droit à l'accompagnement : des principes qui dessinent la perspective d'un nouveau modèle social

Le CPA est l'outil le mieux adapté pour sécuriser les parcours professionnels des personnes. Il était indispensable que le CPA soit **universel** afin qu'il dépasse les frontières des statuts et qu'il donne à chaque travailleur un pouvoir d'agir sur son parcours. La CFDT a agi pour qu'il bénéficie aussi bien aux indépendants, aux salariés du privé, aux demandeurs d'emploi, qu'aux fonctionnaires et aux contractuels de droit public. C'est un droit individuel, qui permet de personnaliser des garanties collectives. Pour éviter le danger de l'hyper-individualisation qui isolerait chacun, et notamment les plus fragiles, sommés de se responsabiliser face aux aléas du marché du travail, la CFDT a affirmé

que le **droit à l'accompagnement** était la clé de voûte du CPA. S'orienter dans les dispositifs, construire son projet, être éclairé dans sa prise de décision est indispensable pour que le droit soit effectif et ne creuse pas les inégalités entre les plus autonomes et celles et ceux qui ne pourront pas bâtir, sans aide, leur projet professionnel ou de vie. Nous avons obtenu ce droit à l'accompagnement dans la loi Travail. Dans le cadre du Conseil d'orientation du CPA, la CFDT a participé à la rédaction d'un cahier des charges de l'accompagnement global, piloté par le ministère du Travail.

La CFDT a défendu et obtenu que cet accompagnement soit universel, gratuit et global, au service de l'émancipation des personnes. Parce que les fragilités ne sont pas que professionnelles, il est parfois nécessaire de lever les freins sanitaires et sociaux à la capacité d'engagement de chacun dans un projet personnel d'évolution professionnelle. Un état des lieux des différentes pratiques d'accompagnement est en cours, pour définir les « bonnes pratiques » et structurer au mieux l'accompagnement.

2.1.2. Des droits personnalisés et élargis au plus grand nombre

L'évolution de la sécurisation des parcours avec le CPA n'en est qu'à son début. La loi Travail a posé les bases du dispositif qu'il va falloir enrichir et développer. Sa création a donné une dimension nouvelle au CPF et par ailleurs, d'autres progrès sociaux ont été engrangés au cours de la mandature.



■ Ce document est à disposition sur [CFDT.FR / Outils / Tracts](http://CFDT.FR/Outils/Tracts)

Des droits nouveaux, notamment pour les plus précaires

Les droits rechargeables à l'assurance chômage (cf. 2.2.1.) sont une bonne illustration d'un droit qui tient compte de la situation de la personne tout en s'inscrivant dans un cadre collectif.

Pour l'aide au logement, le dispositif Visale est depuis le 30 septembre 2016 ouvert à tous les jeunes de moins de 30 ans sans condition liée à l'emploi (y compris pour les étudiants). Il propose un cautionnement gratuit et dématérialisé couvrant les loyers impayés pendant les trois premières années du bail. Il remplace la GRL (Garantie des risques locatifs) créée par les partenaires sociaux d'Action logement en 2007.

Entre le lancement du dispositif et la mi-2017, plus de 20 000 contrats de cautionnement ont été émis. Visale a bénéficié à des ménages jeunes de moins de 30 ans pour 86 % des contrats émis. Et 85 % des ménages logés avec Visale sont en contrat précaire ou en insertion professionnelle.

Pour l'insertion des jeunes, en dehors de la Garantie Jeunes abordée plus loin, la création du **Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie**, le nouveau cadre contractuel de l'accompagnement des jeunes par les missions locales est une avancée. Créé par la loi Travail d'août 2016,

il retient de la vision CFDT de l'accompagnement des jeunes l'idée de la contractualisation qui permet de clarifier les engagements de chacun, et d'impliquer le jeune dans la définition des objectifs et des étapes de son parcours.

En 2012, lors de la création des emplois d'avenir pour les jeunes, la CFDT avait porté plusieurs exigences sur leur mise en œuvre : s'adresser à un public éloigné de l'emploi, peu ou pas diplômé ; assortir l'emploi d'un accompagnement de qualité vers la qualification professionnelle ; s'inscrire dans un temps relativement long pour que cet accompagnement puisse se déployer et conduire à l'insertion dans un emploi classique. Ce dispositif a depuis rempli ses objectifs dès lors qu'il a respecté ces trois conditions. **58 % des jeunes qui sont allés au bout des trois années de leur emploi d'avenir occupent un emploi six mois après la sortie du dispositif.** C'est pourquoi **la CFDT a dénoncé l'encadrement strict du recours aux contrats aidés par le nouveau gouvernement en 2017.**

Elle a appelé à amplifier une politique exigeante en matière d'emploi des jeunes, en maintenant un volume important de contrats aidés en concentrant plus de moyens sur un public mieux ciblé ; en donnant aux missions locales les moyens de mettre en œuvre la Garantie jeune ; en redéfinissant la formation en alternance pour en faire une voie de réussite professionnelle. La création du CPA a également donné lieu à la création du **Compte engagement citoyen**. La reconnaissance, ici sous la forme d'abondement du CPF en heures de formation, de toute une série d'engagements volontaires (du service civique au corps des pompiers volontaires en passant par la fonction de maître d'apprentissage ou par l'engagement dans la gouvernance d'une association reconnue d'utilité publique), vient concrétiser une demande exprimée de longue date par la CFDT.

Des droits existants qui s'élargissent et s'amplifient

À côté de ces nouveaux droits, il faut aussi parler des droits que notre action a permis d'élargir, après avoir contribué à les créer.

Ainsi, après le rejet de la première version du projet de loi Travail, parmi les évolutions que la CFDT a réussi à introduire dans le texte, y a-t-il **la généralisation à tous les travailleurs du Compte personnel de formation**, conséquence du caractère universel du CPA : agents des fonctions publiques, des réseaux consulaires, travailleurs indépendants, travailleurs handicapés accueillis en établissement et service d'aide par le travail. Pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes qui ne sont ni à l'école, ni en emploi, ni en formation, **la Garantie Jeunes est un acquis marquant de la CFDT. En 2016, sa généralisation à tous les jeunes concernés est venue couronner une action cohérente de la CFDT, depuis l'ANI de 2011 sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi, en passant par la conférence sociale de 2014, au cours de laquelle nous avons arraché l'amplification de son déploiement. Le dispositif concerne aujourd'hui 125 000 bénéficiaires. Le Plan d'investissement compétences annoncé en 2017 a fait de la Garantie Jeunes une de ses priorités.**

Dans le domaine de la santé, la CFDT a vu plusieurs de ses propositions se concrétiser. Depuis le 1^{er} janvier 2016, **la Protection universelle maladie** (qui complète la Couverture maladie universelle complémentaire et l'Aide au paiement d'une complémentaire santé), permet une prise en charge des frais de santé sans rupture des droits en cas de changement de situation professionnelle (perte d'emploi...), familiale (séparation, décès...) ou de résidence. Le virage ambulatoire, comme la généralisation des complémentaires-santé pour les salariés, enfin mise

en place après plusieurs années de tergiversations grâce à la pugnacité de la CFDT, sont venus compléter et améliorer la couverture santé des citoyens et favoriser l'accès aux soins. La CFDT a par ailleurs dénoncé la remise en cause de l'application du tiers-payant généralisé.

2.1.3. L'accès aux droits, un enjeu d'effectivité et d'égalité

La disponibilité et la lisibilité de l'information sur les droits sociaux est l'une des clés de la sécurisation des parcours.

C'est dans cette perspective qu'a été créé le Portail numérique des droits sociaux (PNDS). Lancé le 23 mars 2017, ce portail, dont la mise en œuvre a été confiée au ministère des Affaires sociales, constitue un point d'entrée unifié facilitant l'accès des usagers à leurs droits sociaux.

La CFDT a suivi de près la création de ce portail, qui permet aux assurés de simuler leurs droits, d'être alertés et d'engager des démarches. Nous travaillons pour y intégrer les informations relatives à la couverture complémentaire de chaque assuré, ce qui est désormais partiellement le cas. Nous défendons également l'idée que, là encore, l'utilisation de ces portails doit être accompagnée, faute de quoi la mise à disposition de droits individualisés peut être une nouvelle source d'inégalités entre ceux qui sauront se saisir des droits et en optimiser l'usage, et les autres. ■



2.2. DANS UN MARCHÉ DU TRAVAIL PLUS FLEXIBLE, DES SÉCURITÉS NOUVELLES OU RENFORCÉES

Face à un monde du travail plus instable et à un chômage massif, la CFDT a continué à défendre la sécurisation des parcours professionnels des travailleurs. Elle a obtenu des avancées pour mieux protéger les personnes, en termes de revenu et d'accompagnement lors d'une perte d'emploi, mais aussi en termes de qualifications. Elle a également contribué à ouvrir la voie à la protection des travailleurs des plateformes. Elle a permis d'améliorer et d'encadrer les possibilités de préserver l'emploi par la négociation, au plus près des réalités des entreprises et des besoins des salariés.

À l'heure où ce rapport d'activité est écrit, le Gouvernement a engagé des réformes sur la formation professionnelle, l'apprentissage et l'assurance-chômage, dont il est encore trop tôt pour dire si elles vont dans le sens d'une sécurisation des parcours professionnels ou non.

2.2.1. Une assurance chômage et un accompagnement des demandeurs d'emploi en phase avec les évolutions du marché du travail

Le contexte économique dégradé et la poursuite de la hausse du chômage et de la précarité ont caractérisé la mandature. La dualisation du marché du travail s'est renforcée entre les salariés qualifiés, en majorité insérés durablement dans l'emploi, et les salariés peu qualifiés, qui subissent plus fortement la précarité : souvent des jeunes, des seniors, des chômeurs de longue durée qui alternent contrats courts et périodes de chômage. Des nouveaux droits ont été obtenus



■ Véronique Descacq, secrétaire générale adjointe, répond aux journalistes à la sortie d'une séance de négociation sur l'assurance-chômage en 2016.

par la CFDT lors de deux négociations sur l'assurance chômage menées en 2014 et 2016/2017. Elles ont poursuivi les réformes structurelles menées pour adapter l'indemnisation aux nouvelles réalités du monde du travail, mieux sécuriser les parcours et prévenir le chômage de longue durée.

Des incitations à la reprise d'activité

Actés dans l'ANI « *Sécurisation de l'emploi* » de janvier 2013, les nouveaux « droits rechargeables » revendiqués par la CFDT se sont concrétisés dans l'accord assurance chômage de mai 2014. Chaque reprise d'emploi, même de courte durée, rallonge automatiquement les droits à indemnisation, ce qui permet aussi d'accéder à des formations plus longues. **Depuis 2014, les droits rechargeables ont permis d'augmenter la durée d'indemnisation de 650 000 chômeurs par an**, essentiellement des jeunes et précaires. Dans le même sens, pour les nombreux salariés alternant emplois courts et périodes de chômage et cumulant salaire et allocation chômage, les règles de cumul ont été simplifiées et rendues plus lisibles dans l'accord de 2014 : les demandeurs d'emploi ont ainsi toujours la certitude de gagner plus s'ils reprennent un emploi.

L'accord signé en avril 2017 redéfinit la « filière senior ». Elle articule les droits à indemnisation (dont la durée maximale augmente progressivement après 52 ans) avec de nouveaux droits à la formation (500 heures portées au CPF du salarié) afin de donner au salarié senior un maximum d'atouts pour éviter de tomber dans le chômage de longue durée. Dans un contexte où les différentes réformes ont fait reculer l'effet horizon de la retraite, l'objectif est de protéger les salariés de la gestion des effectifs par les âges en dissuadant les employeurs de négocier les départs dès 50 ans.

Une tentative d'incitation à l'allongement des contrats

La modulation des cotisations assurance chômage des employeurs introduite en 2013 permet de poser la responsabilité des employeurs dans l'utilisation abusive de contrats courts, particulièrement dans certains secteurs. Cependant, les sur-cotisations instaurées uniquement sur certains CDD contenaient trop de possibilités de contournement pour être efficaces. En 2016-2017, la revendication CFDT d'une contribution dégressive selon la durée dans l'emploi, pour inciter les entreprises à allonger la durée des contrats, n'a pas été retenue : l'accord de 2017 renvoie aux branches

la régulation du recours aux contrats courts et aux CDD d'usage. Disposition pérennisée et élargie dans les ordonnances. La proposition de modulation des cotisations a cependant imprimé les débats au point de revenir d'actualité dans la réforme de 2018.

Plus d'équité dans l'indemnisation, plus d'équité dans les efforts demandés

La CFDT a obtenu une meilleure équité des droits à l'indemnisation entre les demandeurs d'emploi : en 2014, le calcul du « différé d'indemnisation » entre la fin du contrat de travail et le premier jour de versement de l'allocation est désormais proportionnel au montant des indemnités supra-légales reçues. De même, en 2017, une modification des règles de calcul de l'indemnisation harmonise le calcul des droits de tous les demandeurs d'emploi. Ainsi, avons nous su continuer de faire de l'assurance chômage un amortisseur économique et social en période de crise, améliorer l'équité des règles sans négliger la situation financière du régime, garante de sa pérennité.

Un accompagnement par Pôle Emploi renforcé autour du principe « Faire mieux pour ceux qui en ont le plus besoin »

Pour permettre des transitions professionnelles sécurisées, au-delà d'une indemnisation de bon niveau, la CFDT agit pour un accompagnement personnalisé, plus ou moins intensif selon les besoins de chacun. Cette orientation, obtenue dès 2012 à Pôle Emploi, s'est renforcée avec le déploiement de nouveaux droits négociés par la CFDT, dont la mise en œuvre reste toutefois à améliorer : **déploiement du conseil en évolution professionnel, mobilisation du compte personnel, mise en place d'un accompagnement global** (professionnel et social pour les personnes cumulant les difficultés). La CFDT a pesé pour la mise en œuvre par Pôle Emploi d'un contrôle de la recherche d'emploi au service d'un meilleur accompagnement des chômeurs, à l'opposé d'une vision punitive du contrôle (sauf en cas de fraude avérée). Pour une équité de traitement entre les demandeurs d'emploi, la CFDT a défendu une politique de l'emploi définie et pilotée au niveau national. Elle s'est exprimée, avec toutes les organisations syndicales et patronales, contre une décentralisation de Pôle Emploi.

2.2.2. La qualification, atout maître de la sécurisation des parcours

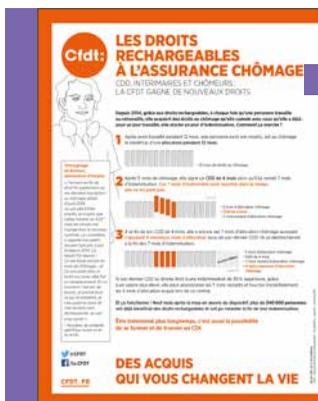
La CFDT engagée pour renforcer le pouvoir d'agir sur son évolution professionnelle

Après l'ANI du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, transcrit dans la loi du 5 mars 2014, la CFDT a consacré la majeure partie de la mandature à la mise en œuvre des nouvelles dispositions et de la nouvelle gouvernance. Le Compte personnel de formation (CPF) est entré en vigueur le 1^{er} janvier



■ Ce document est à disposition sur CFDT.FR / Outils / Modes d'emploi

2015. Malgré la complexité de son utilisation pour les titulaires, qu'il faudra traiter, le CPF a connu une véritable montée en puissance, notamment chez les demandeurs d'emploi. Sur 3 ans (2015 à 2017), 1,2 millions de personnes (dont 60 % de demandeurs d'emploi) ont suivi une formation pour laquelle elles ont mobilisé leur CPF. Cela représente plus de 30 millions d'heures CPF mobilisées. Nous poursuivons l'objectif de donner à chacun un pouvoir d'agir sur son évolution professionnelle, de bénéficier d'une formation certifiante ou qualifiante reconnue sur le marché du travail, à l'occasion de la nouvelle réforme en 2017-2018. La volonté de permettre à tous d'entrer dans un parcours de certification professionnelle s'est traduite par la mise en œuvre du certificat CléA, qui atteste de la maîtrise du socle de connaissances et de compétences professionnelles. Des compétences transversales et transférables, qui constituent une première marche dans un parcours à poursuivre. Sur la base d'un référentiel construit par les partenaires sociaux sous l'égide du Copanef (comité interprofessionnel pour l'emploi et la formation), présidé par la CFDT, CléA est délivré par les branches (CPNE) et les Coparef. De novembre 2015 à fin août 2017, 40 000 personnes se sont inscrites dans cette démarche, dont 10 500 ont obtenu



■ Ce document est à disposition sur CFDT.FR / Outils / Tracts





le certificat CléA. À travers le CPA, CléA est désormais éligible au CPF des agents publics et la fédération Interco s'est d'ores et déjà mobilisée pour en faire bénéficier les agents territoriaux.

La CFDT engagée contre l'illettrisme et l'exclusion numérique

Si CléA est un levier favorisant l'engagement des actifs dans un parcours de développement des compétences et d'évolution professionnelle, ce certificat représente pour certains, singulièrement ceux victimes d'illettrisme, une « marche » déjà haute. C'est pourquoi la lutte contre l'illettrisme est un enjeu social pour lequel la CFDT s'est mobilisée à tous les niveaux :

- pour accompagner les équipes dans les entreprises grâce aux fiches du kit SPP, pour les aider à aborder ce sujet difficile avec les salariés, en évitant toute stigmatisation ;
- au sein des OPCA, où des actions et outils de lutte contre l'illettrisme ont été développés dans plus de la moitié d'entre eux ;
- dans les territoires, où la CFDT a favorisé les coopérations avec l'Association nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) (Bretagne, Normandie...).

Enfin, en 2016, la Confédération a signé la charte « *Pour que le numérique profite à tous, mobilisons-nous contre l'illettrisme !* » proposée par l'ANLCI. C'est aussi dans cette perspective de lutte contre l'e-exclusion que la CFDT s'est mobilisée en 2017 pour construire, au sein du Copanef et en partenariat avec la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle), une nouvelle certification sur les usages fondamentaux du numérique en environnement professionnel, permettant une progression accompagnée dans la maîtrise de ces compétences digitales.

La CFDT engagée pour former davantage les demandeurs d'emploi

La CFDT s'est mobilisée pour la mise en œuvre d'un grand plan en faveur de la formation des demandeurs d'emploi, le plan « *500 000 actions de formation supplémentaires* », notamment via notre implication dans les instances quadripartites créées par la loi de 2014 relative à la formation professionnelle, les CREfop (Conseils régionaux emploi formation et orientation professionnelle) et dans les Coparef (Comités paritaires régionaux emploi formation). La CFDT a souhaité prioriser les demandeurs d'emploi de longue durée et les moins qualifiés. Les objectifs quantitatifs ont été atteints, voire dépassés dans certaines régions : ce sont bien deux fois plus d'actions de formation dont ont bénéficié les demandeurs d'emploi (1 million au lieu de 500 000).

Le bilan qualitatif est moins convaincant, mais le plan a constitué une étape riche d'enseignements dans la construction des politiques de formation professionnelle, de l'expression des besoins en compétences des entreprises et des territoires, à la qualité des formations et des parcours.

La CFDT engagée pour faire du développement des compétences un enjeu stratégique dans l'entreprise

Les enjeux d'évolution des compétences, en lien notamment avec la digitalisation de l'activité productive et la mutation écologique, ont remis au premier plan la responsabilité des entreprises en matière de formation de leurs salariés.

La réorganisation du dialogue économique et social dans l'entreprise, en application de la loi d'août 2015 dite loi Rebsamen, réaffirme la nécessité d'articuler les grandes orientations stratégiques avec l'évolution des métiers et des compétences. Les ordonnances de l'été 2017 ont d'ailleurs confirmé la formation

professionnelle comme le thème que les partenaires sociaux dans l'entreprise doivent traiter obligatoirement.

Les entretiens professionnels tous les deux ans, introduits par la réforme de 2013-2014 demeurent l'instrument privilégié de la responsabilité de l'entreprise en matière de gestion des parcours professionnels des salariés. C'est à l'issue du cycle de 6 ans, soit en 2020, que dans chaque entreprise, il conviendra de faire le bilan des entretiens et de vérifier si chaque salarié a pu bénéficier d'une formation, d'une évolution professionnelle ou salariale.

2.2.3. Des droits adaptés aux formes atypiques ou nouvelles d'emploi

Le mouvement de transfert des risques des entreprises vers les travailleurs s'accélère avec le développement de formes nouvelles et atypiques d'emploi. Le nombre de travailleurs en freelance et d'auto-entrepreneurs a augmenté, bien que souvent en complément d'une activité salariée, ce qu'illustre le développement très médiatique de plateformes numériques d'intermédiation entre travailleurs et consommateurs.

La CFDT a obtenu, dans la loi Travail d'août 2016, un début de protection sociale pour les travailleurs des plateformes, avec la prise en charge des cotisations « accidents du travail » et un début de contribution des plateformes au financement de la formation professionnelle. Le bénéfice du droit à la formation pour les travailleurs des plateformes est d'ailleurs confirmé par cette loi. Le portage salarial fait désormais l'objet d'une définition et d'un encadrement précis, permettant de faire entrer une partie de ces nouvelles formes d'emploi dans le code du Travail et de donner aux salariés autonomes un cadre protecteur.



■ En 2017, la CFDT était l'un des 80 intervenants à la *Freelance Fair*, une journée consacrée au monde des freelances, organisée à Paris.

2.2.4. La négociation pour sécuriser l'emploi et les parcours professionnels au plus près de la réalité des entreprises

Les accords orientés vers la préservation et le maintien de l'emploi, voie privilégiée par la CFDT

L'ANI du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi, signé par la CFDT, avait permis la négociation des Accords de maintien dans l'emploi (AME), dans un cadre trop contraignant pour être effectif : en 2014-2015, moins de 10 accords de ce type avaient pu être recensés.

La loi Travail d'août 2016 a créé les Accords de préservation et de développement de l'emploi (APDE), permettant d'adapter temporairement les conditions de travail et de rémunération, hors de toute situation économique dégradée. La CFDT en a défendu le principe et posé plusieurs conditions qui ont été inscrites dans la loi : possibilités d'expertises ; principe d'accords majoritaires, à durée déterminée ; prise en compte de la situation personnelle et familiale des salariés.

Les ordonnances réformant le code du Travail en 2017 ont entendu harmoniser l'ensemble des dispositifs existants et ont fusionné les AME, ADPE, accord RTT, accord de mobilité interne en un seul et même type « d'accord en faveur

de l'emploi », au cadre plus souple et aux conséquences sur le contrat de travail unifiées (en cas de refus du salarié, il est licencié pour un motif spécifique, suivant la procédure du licenciement pour motif personnel). La CFDT a soutenu cette harmonisation, en regrettant que la systématisation de l'expertise ait disparu. Elle a d'ores et déjà commencé à outiller et à accompagner les équipes pour négocier au mieux ce type d'accord emploi.

Le pari réussi des Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) négociés, mais plus de flexibilité pour faciliter les licenciements

En 2013, la CFDT a obtenu la possibilité de négocier les PSE dans l'entreprise. Un dispositif dont se sont emparé les équipes syndicales et qui a démontré sa pertinence par son bilan : plus de la moitié des 800 PSE annuels font l'objet d'un accord d'entreprise majoritaire, dont plus de 90 % sont validés par la Direccte. Le contentieux administratif est devenu marginal. Les militants d'entreprise se sont engagés sur les diagnostics et les solutions pour accompagner les salariés et limiter les suppressions d'emploi. Le contrôle assuré par l'administration et le juge a fait la preuve de son efficacité. Un pari réussi, qui risque d'être fragilisé par le dispositif des Ruptures conventionnelles collectives (RCC),

introduites par les ordonnances réformant le code du Travail. La CFDT a immédiatement pointé le risque d'une utilisation de ces RCC au service d'une gestion des âges ou des qualifications sans s'embarrasser de développer une politique des compétences. Là encore, la CFDT a développé les outils et les moyens pour accompagner les équipes engagées dans ce type de négociation. La CFDT a également dénoncé et combattu, sans succès, les autres mesures des ordonnances qui facilitent le licenciement : réduction du périmètre d'appréciation du motif économique du licenciement au territoire national, allègement des obligations de reclassement des employeurs, facilitation des plans de départ volontaires collectifs, barème impératif pour les indemnités prud'homales. La CFDT a par contre obtenu l'augmentation de 25 % des indemnités légales de licenciement pour les dix premières années d'ancienneté, ce qui concerne chaque année environ 1,5 million de salariés qui sont licenciés ou obtiennent une rupture conventionnelle. ■





■ Manifestation du 10 octobre 2017 pour défendre le pouvoir d'achat des agents publics, à Paris.

2.3. POUR LES AGENTS PUBLICS, DES REVENDICATIONS TROP PARTIELLEMENT SATISFAITES

2.3.1. Des avancées pour favoriser les évolutions professionnelles

À Marseille, la CFDT réaffirmait le droit à une rémunération équitable ayant du sens et négociée dans le cadre d'une politique salariale. Elle rappelait également le besoin de permettre la mobilité des salariés.

C'est avec ces revendications que la CFDT a abordé la **négociation du protocole d'accord « Parcours professionnels, carrières et rémunérations »** de 2016 (dit PPCR). Les objectifs étaient de redonner de l'attractivité aux métiers et aux carrières des fonctions publiques, et de reconnaître pleinement les compétences et qualifications des agents.

La CFDT a fait partie des signataires du protocole qui, malgré l'absence de majorité, a quand même été appliqué partiellement (cf. 3.5.). La mise en œuvre du protocole fait l'objet d'un suivi étroit. En février 2016, a bien eu lieu le dégel du point d'indice avec une première revalorisation de 0,6 %

en juillet 2016 et une seconde de même ampleur en février 2017.

À la suite de l'accord PPCR, la CFDT a obtenu, avec la loi Travail d'août 2016, que le CPA soit ouvert dans la Fonction publique. La CFDT a été particulièrement vigilante pour qu'il ne s'agisse pas d'un CPA spécifique mais bien d'en garantir l'universalité, justement pour accompagner toutes les transitions professionnelles. Le périmètre du CPA dans les fonctions publiques comprend le CPF et le Compte engagement citoyen.

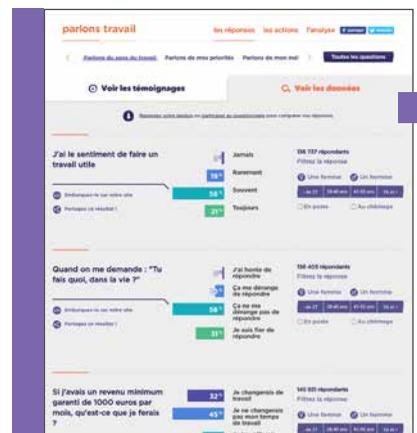
2.3.2. Des droits qui restent à conquérir

Dans la Fonction publique, **le CPA ne recouvre pas le Compte professionnel de prévention (ex C3P)**, alors que la CFDT l'a demandé. Toutefois, l'ordonnance de création du CPA dans les fonctions publiques comprend un volet de droits nouveaux, comme la possibilité d'obtenir rapidement un temps partiel thérapeutique, le droit à une période de préparation aux reclassements et l'inversion de la charge de la preuve pour la reconnaissance d'un accident du travail imputable au service. La CFDT revendique néanmoins toujours un **plan « santé au travail »**, avec la création

de fiches individuelles d'exposition aux risques.

La CFDT a également dénoncé **le rétablissement d'un jour de carence** dans la Fonction publique à partir de 2018. Elle a insisté sur le caractère stigmatisant de cette mesure. Elle a également rappelé que son instauration en 2011-2014 n'avait pas prouvé son efficacité. En réponse à ces enjeux de santé et de pénibilité, la CFDT n'a cessé d'appeler à un dialogue social à la hauteur des enjeux. Elle a continué de revendiquer la participation des employeurs publics à **la prévoyance et à la complémentaire santé**, comme c'est le cas pour les employeurs privés depuis le 1^{er} janvier 2016 et à la suite de l'ANI de 2013. Certains employeurs publics participent bien au financement de la protection sociale complémentaire mais seulement en moyenne, à hauteur de 3 % des cotisations payées par les agents (contre au moins 50 % dans le secteur privé).

En 2017, la hausse de la CSG annoncée par le Gouvernement en contrepartie de la baisse de certaines cotisations sociales pour les salariés du privé, a posé le problème du pouvoir d'achat des fonctionnaires, non concernés par les cotisations sociales en question. Cela venant s'ajouter à la décision de gel du point d'indice, au retour



■ Les résultats de l'enquête *Parlons Travail* sont disponible sur le site : analyse.parlonstravail.fr

de la journée de carence, au report de PPCR, la CFDT Fonctions publiques a décidé de rappeler ses attentes et ses exigences en **lançant une carte-pétition** interpellant directement le Président de la République. Ces mêmes annonces ont suscité un mouvement intersyndical qui a conduit à **une journée d'action le 10 octobre**. L'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG, annoncée par le Gouvernement pour les seuls fonctionnaires en poste au 31 décembre 2017, a finalement été étendue au-delà de cette date. Cette prime est devenue un élément de rémunération qui sera réévalué au 1^{er} janvier 2019. La mobilisation a permis également d'obtenir qu'un bilan sur la complémentaire santé soit effectué courant 2018, en vue d'une négociation éventuelle à venir. En revanche, le Gouvernement est resté inflexible sur la journée de carence et sur le report de PPCR, ce qui a conduit à remobiliser l'intersyndicale le 6 novembre et à boycotter le Conseil commun de la Fonction publique du même jour. ■



■ **Modifier les pratiques managériales et les organisations de travail : Cadres n° 462 - Le guide du manager**

professionnelle et qui aborde le travail dans toutes ses dimensions : internes (contenu, autonomie, développement personnel, charges...) et externes (environnement physique et organisationnel, équilibre vie privée/vie professionnelle, rémunérations, parcours professionnels...). La santé au travail et la prise en compte de la pénibilité, qui ont fait l'objet d'un combat acharné, complètent la cohérence de l'approche CFDT sur le travail.

2.4. VERS UN TRAVAIL DE QUALITÉ

Les réponses à l'enquête *Parlons Travail*, que la CFDT a lancé, en 2016 (cf. 1.2.3.), ont mis en lumière l'envie des travailleurs d'être écoutés dans leur travail et leur attente d'une meilleure qualité de vie au travail. Ce que la CFDT a particulièrement retenu de l'expression des 200 000 répondants, c'est que si le travail demeure un lieu d'intégration sociale et d'épanouissement, il s'intensifie et ne laisse pas de place suffisante à l'autonomie, à la créativité, à la vie personnelle. Ces constats ont confirmé la conception que porte la CFDT avec la démarche Qualité de vie au travail (QVT), indissociablement liée à l'égalité

2.4.1. L'émergence d'un nouvel objet de négociation

L'ANI Qualité de vie au travail-Égalité professionnelle (QVT-EP) du 19 juillet 2013 est resté la référence pour aborder les questions du travail dans les entreprises et les administrations. Il a été un accélérateur pour faire de la QVT la nouvelle approche du travail dans toutes ses dimensions et dans l'approche de la santé au travail. Dans les fonctions publiques, en revanche, la négociation de 2015 sur la QVT n'a pas abouti faute d'accord, poussant la CFDT à revendiquer une relance de la négociation, sans résultat. La loi sur le dialogue social d'août 2015, qui fait suite à l'échec de la négociation interprofessionnelle du même sujet, a permis de franchir un pas supplémentaire en élargissant l'obligation de négocier la QVT

DATES REPÈRES VERS UN TRAVAIL DE QUALITÉ

2015

1^{er} JANVIER 2015

Entrée en vigueur du Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), transformé en Compte personnel de prévention (C2P) en **septembre 2017**.

6 AOÛT 2015

Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite loi Macron.

17 AOÛT 2015

Loi relative au dialogue social et à l'emploi, introduisant l'obligation de mixité proportionnelle sur les listes de candidats aux élections.

2016

20 SEPTEMBRE 2016

Lancement de l'enquête *Parlons Travail*.

2017

JANVIER - MAI 2017

Concertation interprofessionnelle sur le télétravail.

10 OCTOBRE 2017

Journée d'actions dans les fonctions publiques pour la tenue d'un rendez-vous salarial.



■ Ce document est à disposition sur CFDT.FR / Outils / Argumentaires

et l'égalité professionnelle, revendication CFDT. Ce faisant, elle a ouvert un nouveau défi aux équipes de la CFDT, en enclenchant des démarches d'actions concrètes, basées sur des expérimentations pour modifier les pratiques managériales et les organisations de travail, avec des sections volontaires et en s'appuyant sur le réseau Anact, avec lequel une formation militante est en cours d'élaboration.

2.4.2. L'impact des évolutions politiques et sociales sur nos revendications

Les évolutions économiques et sociales ont percuté les lignes de démarcation entre vie professionnelle et vie privée, avec notamment la question du travail du dimanche et le développement du télétravail. Pour la CFDT, ce n'est pas tant la durée hebdomadaire du travail qui préoccupe les travailleurs que les répercussions de ces évolutions sur leur vie et sur leur santé. Cela nous a conduits à renforcer notre attention sur la prévention.

Un positionnement CFDT efficace sur le travail du dimanche, suite à la loi sur la croissance et l'activité

La loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a assoupli

les dérogations au principe du repos dominical, six ans après la dernière loi sur le sujet.

La CFDT s'est opposée à une banalisation et à une généralisation du travail du dimanche: c'est une question de société, de lien social et de conciliation des temps de vie. Elle a revendiqué et obtenu son strict encadrement, en conditionnant le travail du dimanche à un accord de branche ou d'entreprise contenant des contreparties, uniquement pour les salariés volontaires.

Depuis, s'il y a eu une augmentation du nombre de dimanches travaillés, il n'y a pas eu généralisation, le repos dominical reste la norme. Dans le secteur des services, deux accords de branche et 37 accords d'entreprises ont été signés et la CFDT y a largement contribué, en appuyant l'exigence de nos sections syndicales visant à respecter des préalables touchant aux questions d'emploi, à l'organisation du travail et aux contreparties pour les salariés concernés.

Un diagnostic et des objectifs communs aux partenaires sociaux sur le télétravail

Prévue par la loi Travail d'août 2016, une concertation interprofessionnelle sur le télétravail s'est déroulée entre janvier et mai 2017. Notre objectif était de développer le télétravail en s'attaquant aux sujets qui freinent sa mise en place. 7 à 17 % des travailleurs seulement ont recours au télétravail, mais 64 % y sont favorables et 85 % des employeurs qui permettent le télétravail considèrent qu'il a un impact positif sur la compétitivité.

L'aboutissement de cette concertation a permis de disposer d'un état des lieux partagé et de laisser la porte ouverte pour faire évoluer les règles, développer le télétravail et étendre la réflexion aux travailleurs nomades, qui ne sont pas pris en compte dans la plupart des accords. En 2017, les ordonnances réformant le code du Travail ont repris une partie

des préconisations portées par la CFDT au cours de cette concertation, telle que la prise en compte de la charge de travail.

La prévention au cœur de la réforme de la santé au travail, grâce à la CFDT

Les bouleversements économiques, sociaux, technologiques, organisationnels qui touchent le travail ont conduit la CFDT à porter une attention accrue à la santé au travail. 40 % des ouvriers et employés qui ont répondu à l'enquête *Parlons Travail* ont affirmé que leur travail avait des conséquences sur leur santé. Pour la CFDT, la priorité est de se saisir le plus en amont possible du problème de santé pour en diminuer l'incidence, en agissant sur les causes et les facteurs de risques. Les discussions autour de la mise en place du troisième plan Santé au travail a permis à la CFDT d'imposer cette approche. Elle a notamment obtenu que la prévention soit un enjeu stratégique et économique des entreprises pour le maintien en emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle. C'est cette même approche que la CFDT a soutenue dans la réforme de la médecine du travail, avec la mise en place des visites d'information et de prévention, ou encore la demande d'une visite dès lors que l'on a une présomption d'inaptitude afin de mobiliser les acteurs pouvant



■ Ce document est à disposition sur CFDT.FR / Outils / Modes d'emploi

agir pour le maintien en emploi. Cette prise en compte de la prévention en matière de santé au travail a été rendue possible, en partie, grâce à l'évolution du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) tant au niveau national que régional avec la mise en place des Comités régionaux d'orientation des conditions de travail (CROCT). Cette refonte du COCT a pour ambition d'impulser et de redonner du sens à la politique de santé au travail.

2.4.3. La bataille pour la prévention de la pénibilité

La CFDT a bataillé pour maintenir le Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) comme un droit acquis pour les salariés. Cela n'a pas été sans mal ; le manque de cohésion syndicale et d'engagement des gouvernements successifs pour défendre cette mesure de justice sociale, ont pleinement joué en faveur de la fronde du patronat, qui n'entend aborder la pénibilité que d'un point de vue médical et la traiter par la réparation. En refusant, autrement dit, d'assumer sa responsabilité. Cette fronde patronale a conduit les pouvoirs publics à lancer une multitude de missions pour retarder l'application et tenter de simplifier le dispositif. Il aura fallu 11 décrets, 10 arrêtés et 2 instructions interministérielles pour enfin voir s'appliquer le C3P, permettant prévention et réparation, en ouvrant le droit au passage à temps partiel, à la formation et à un départ anticipé à la retraite dans certaines conditions. 800 000 salariés ont pu se déclarer exposés à la pénibilité, dans ce dispositif, en 2016. Avec la réforme du code du Travail de 2017, la CFDT s'est de nouveau battue pour maintenir le dispositif. Le C3P est néanmoins devenu le C2P (Compte professionnel de prévention), qui maintient les dix critères de pénibilité prévus au C3P, mais en aborde quatre, essentiellement du point de vue de la réparation. Malgré

les réserves de la CFDT, le nouveau dispositif permettra à de nombreux salariés (entre 100 000 et 300 000) de bénéficier d'un départ en retraite anticipé de deux ans, dès 2018. L'essentiel est sauf : le dispositif est maintenant pérennisé pour tenir compte de la pénibilité au travail. Nous devons continuer d'agir pour le faire évoluer.

2.4.4. Des actions pour l'insertion des personnes handicapées et leur maintien dans l'emploi

Des actions ont été développées, via la convention avec l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés), pour aider les militants à mettre en place dans les entreprises des actions sur l'emploi pérenne, la formation, les évolutions de carrière des salariés handicapés, et des actions pour lutter contre les discriminations que subissent encore trop souvent les travailleurs handicapés. Dans ce domaine, la CFDT a également été force de propositions pour l'emploi des diabétiques, auprès des pouvoirs publics et avec



■ Le 10 décembre 2014, Gérard Masson, président de la FFH (Fédération française handisport) et Laurent Berger ont signé une nouvelle convention de partenariat.

l'association concernée. Aujourd'hui, les personnes atteintes de cette maladie ont quatre fois plus de risques d'être exclues du monde du travail. Enfin, une nouvelle convention a été signée entre la CFDT et la fédération Handisports en décembre 2014, qui réaffirme l'ambition commune de faciliter l'intégration professionnelle et sociale des personnes en situation de handicap grâce aux activités physiques et sportives. Dans les fonctions publiques, les employeurs progressent vers l'objectif fixé par la loi de 2005 d'atteindre 6 % d'agents en situation de handicap dans les effectifs (232 000, pour un objectif de 300 000 agents). Mais la situation est fragile : les finances du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique sont dégradées, son mode de financement atteint ses limites, et ne répond plus aux besoins. La CFDT est intervenue dans les instances de ce fonds pour que s'élabore un nouveau modèle de compensation du handicap au travail, visant à l'inclusion et au maintien dans l'emploi.

2.4.5. Un combat continu pour l'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle est un sujet transversal et qui doit être traité comme tel. En introduisant une **« négociation annuelle obligatoire « Égalité professionnelle et Qualité de vie au travail »**, que la CFDT a revendiquée, la loi relative au dialogue social et à l'emploi de 2015 est allée dans ce sens. Elle a également répondu à un besoin, quand on sait que 21 % des femmes qui ont répondu à l'enquête *Parlons Travail* disent avoir déjà été traitées de façon hostile en raison de leur sexe. Cette négociation est une opportunité à saisir, que la Confédération a revendiquée et qu'elle accompagne par de la formation pour les élus. Cette même loi a introduit l'obligation de mixité proportionnelle sur les listes des candidats aux élections





professionnelles, confirmée et améliorée par les ordonnances réformant le code du Travail en 2017. Cette mesure correspond à une revendication portée par la CFDT. Mais la mesure n'est pas qu'arithmétique : c'est bien une stratégie politique que la CFDT entend mettre en œuvre pour avancer vers la mixité. Elle a favorisé la mise en place de Plans d'action mixité dans les sections syndicales, pour permettre d'anticiper l'obligation de mixité proportionnelle, en donnant aux équipes les moyens de faire leur propre diagnostic et de définir leurs priorités pour une réelle mixité de la section syndicale.

Une adresse mail fédérale dédiée a été mise en place pour permettre aux équipes de faire part de leurs questionnements et difficultés de mise en œuvre. L'objectif étant d'apporter des réponses aux équipes en difficulté et de regrouper les questions et les réponses pour les diffuser sous forme de foire aux questions.

La prévention des violences sexuelles et sexistes au travail est également une préoccupation constante de la CFDT depuis 50 ans. Durant la mandature, la Confédération a souhaité faire de ce sujet un incontournable de l'action syndicale dans les entreprises et les fonctions



■ En novembre 2017, 200 militants se sont réunis à la Confédération pour travailler à la lutte contre le sexisme.



publiques. Notre objectif est de donner les moyens nécessaires aux militant.es CFDT pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes, renforcer notre légitimité sur cette question et faire baisser par notre action le nombre de victimes dans le cadre du travail. Au-delà du guide de *Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail* (cf. 1.2.1.), plusieurs initiatives fédérales se sont focalisées sur le sujet : une formation fédérale d'une journée à l'intention des militant.es d'entreprises et des fonctions publiques, une journée de sensibilisation des responsables des fédérations et des URI

(novembre 2016), un rassemblement de 200 militants pour développer une prise en charge du sujet à tous les niveaux de l'organisation (novembre 2017), une affiche pour dire stop au sexisme, des interventions de la délégation fédérale Femmes dans les organisations pour sensibiliser à la lutte contre le sexisme. Enfin, nous avons, par un courrier commun avec la CFTC, la CGT et FO, appelé le Gouvernement français à soutenir notre revendication en faveur d'une norme contraignante contre les violences sexistes et sexuelles à l'OIT.

2.4.6. Des revendications sur les politiques des rémunérations dans le privé et le public

Au cours de la mandature, le débat portant sur une hypothétique réforme du Smic a été vif. La CFDT est restée fermement attachée à maintenir un salaire horaire non négociable en dessous duquel il n'est pas envisageable de descendre. Elle s'est positionnée contre les propositions visant l'instauration d'un Smic Jeune, ou encore les possibilités de pouvoir déroger au Smic par des salaires minima de branche ou territoriaux. Pour autant, nous avons continué de soutenir que le Smic doit rester



■ En mars 2017, le rassemblement *Mix'Idées* était consacré à la mixité dans le monde du travail et dans l'organisation CFDT.



PARTIE 3

UNE CFDT QUI S'ENGAGE POUR UN DIALOGUE SOCIAL RENFORCÉ ET LÉGITIMÉ À TOUS LES NIVEAUX

3.1.	Une conception du dialogue social et du syndicalisme mise au défi	p. 39
3.1.1.	Loi, branche et entreprise : des niveaux mieux articulés, au service du dialogue social et des droits des salariés	p. 39
3.1.2.	Le rapport Combrexelle, la Commission Badinter, la Loi Travail : la vision de la CFDT confortée	p. 40
3.1.3.	Les ordonnances réformant le code du Travail : l'édifice fragilisé	p. 41
3.1.4.	La place du dialogue social au niveau national interprofessionnel réinterrogée	p. 41
3.2.	Un dialogue social de branche renforcé et recentré sur leur rôle	p. 42
3.2.1.	Restructuration des branches : une opportunité pour les renforcer	p. 42
3.2.2.	Redéfinition des missions et des champs d'action : de nouvelles possibilités de régulation	p. 42
3.2.3.	Filières professionnelles : des logiques de régulation qui restent à intégrer	p. 43
3.3.	Dialogue social dans l'entreprise : des nouveaux espaces pour agir	p. 43
3.3.1.	Les instances de représentation du personnel fortement bousculées	p. 43
	<i>De la DUP élargie au Conseil social et économique, une fusion des IRP à marche forcée</i>	p. 43
	<i>La possibilité de mettre en place un conseil d'entreprise</i>	p. 44
	<i>Moyens syndicaux : des reculs à déplorer, qui ne doivent pas empêcher de saisir les opportunités</i>	p. 44
3.3.2.	Une nouvelle place des salariés dans les organes de gouvernance des grandes entreprises	p. 44
3.3.3.	Des acteurs mieux armés pour peser sur les réalités de l'entreprise	p. 44
	<i>La ré-articulation des temps de négociation</i>	p. 44
	<i>Le partage des informations sur la vie économique et sociale de l'entreprise</i>	p. 45
	<i>L'alerte professionnelle reconnue</i>	p. 45
3.3.4.	Des militants mieux formés et au parcours reconnu	p. 45
	<i>Formation des négociateurs</i>	p. 45
	<i>Formation des administrateurs salariés</i>	p. 45
	<i>Vers une meilleure reconnaissance des parcours militants</i>	p. 45
3.3.5.	Des accords plus légitimes et plus accessibles pour les salariés	p. 45
3.4.	Un dialogue social fragilisé dans les petites entreprises	p. 46
3.5.	Un dialogue social toujours à la peine dans les fonctions publiques	p. 47
3.6.	Un dialogue économique et social au plus près des territoires	p. 48
3.6.1.	La consécration d'un niveau territorial de concertation	p. 48
3.6.2.	Une forte implication de la CFDT sur les enjeux économiques et sociaux au niveau des territoires et des filières	p. 48
3.6.3.	L'émergence d'un dialogue social territorial	p. 49
3.7.	Un dialogue social ouvert à de nouveaux travailleurs	p. 49
3.8.	Un dialogue social au financement plus transparent	p. 50

En totale cohérence avec sa conception historique sur le rôle et la place du syndicalisme, ces quatre dernières années, la CFDT a bataillé et obtenu des avancées dans la perspective d'une démocratie sociale plus dynamique, d'un dialogue social plus proche des salariés, mené avec des partenaires sociaux représentatifs et des acteurs formés et informés. Les récentes évolutions législatives réformant le code du Travail ont en grande partie consacré la vision de la CFDT sur le rôle central de l'accord d'entreprise et celui de la branche, confortée dans son rôle de régulation. Par contre, la place des IRP, de la négociation et des organisations syndicales au niveau national interprofessionnel mais aussi dans les petites entreprises (cf. 3.5.) a été fortement bousculée et pose de nouveaux défis à notre organisation que nous avons déjà commencé à relever, tandis que le niveau territorial a émergé comme un espace de concertation à investir.

Autre chantier que la CFDT a mené tout au long du mandat : celui de donner accès à un dialogue social de qualité, à l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur secteur (public ou privé), la taille de leur entreprise ou la forme de leur emploi.

3.1. UNE CONCEPTION DU DIALOGUE SOCIAL ET DU SYNDICALISME MISE AU DÉFI

Trois réformes sociales d'ampleur ont eu lieu en l'espace de quatre ans. Les militants, représentants du personnels et syndicaux, ont été particulièrement impactés durant le mandat écoulé à tous les niveaux, entreprise, branche et interprofessionnel.

Une négociation interprofessionnelle sur la modernisation du dialogue social s'est ouverte en 2014, dans laquelle la CFDT s'est fortement impliquée et a porté ses positions. L'attitude irresponsable du patronat a conduit à un échec des négociations, toutefois, des propositions ont été reprises par le Gouvernement. En 2015, la loi relative au dialogue social et à l'emploi (dite loi Rebsamen) a enclenché le processus de fusion des IRP et de rationalisation des informations-consultations.

Un an après, en août 2016, la loi Travail (dite loi El Khomri) a amorcé une nouvelle articulation des normes sociales, en faisant primer l'accord d'entreprise sur l'accord de branche, en matière de durée du travail. Réforme à peine digérée et complétée dès septembre 2017 avec les ordonnances du 22 septembre 2017 relatives à la réforme du code du Travail, qui ont entraîné des évolutions lourdes à intégrer et à décliner pour les militants. Si le niveau de l'entreprise et de la branche ont été renforcés, nous avons cependant dénoncé et tenté de contrer les reculs sur le dialogue social dans les petites entreprises.

Au niveau national interprofessionnel, la CFDT a défendu la légitimité du dialogue national interprofessionnel, parfois remis en cause.

3.1.1 Loi, branche et entreprise : des niveaux mieux articulés au service du dialogue social et des droits des salariés

La place accrue dévolue à la démocratie sociale, via le renforcement de l'autonomie des acteurs, du droit conventionnel et de la négociation en proximité, notamment sur les sujets relatifs à l'organisation du travail, l'économie et ses transformations, sont des objectifs vers lesquels tend notre organisation depuis les années 1970. Dès 1978, le rapport Moreau plaidait « pour rapprocher effectivement les centres de pouvoir le plus près possible des intéressés, afin qu'ils puissent peser et infléchir leurs conditions. »

En 2018, quarante ans après, les sujets de négociation sur lesquels il est possible de déroger à la loi se sont multipliés -parfois à notre initiative, souvent avec notre soutien- montrant par leur nombre la nécessité de repenser la nature et l'articulation des règles qui permettent au monde du travail de fonctionner.

Pour notre organisation, davantage de négociations en proximité ne signifiaient pas moins de règles au final : c'est une autre façon de les construire et de les articuler entre elles, en partant de la situation vécue, mais dans le cadre d'un maintien de garanties et de dispositifs de régulation assuré par la loi et par la branche. Loin d'une logique « d'inversion de la hiérarchie des normes » qui laisserait les salariés sans protection, s'il y a défaillance du niveau de l'entreprise, le supplétif de branche s'applique et s'il y a défaillance de la branche, le socle légal s'applique.

Pour assurer la qualité de la norme négociée, la CFDT a posé trois conditions :

- une accélération de la restructuration des branches afin qu'elles puissent rapidement remplir ce nouveau rôle de régulation ;
- l'instauration d'accords majoritaires au niveau de l'entreprise ;

DATES REPÈRES DIALOGUE SOCIAL

2015

DE SEPTEMBRE 2014 À JANVIER 2015

Négociation interprofessionnelle sur la modernisation du dialogue social (MDS), qui échoue en janvier

JANVIER 2015

Création du fond pour le financement du dialogue social.

17 AOÛT 2015

Loi relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen, reprenant certains éléments de la négociation MDS.

24 SEPTEMBRE 2015

Signature de l'accord PPCR dans les fonctions publiques après un an de négociation.

30 OCTOBRE 2015

Signature de l'accord sur les retraites complémentaires Agirc-Arrco.

2016

8 AOÛT 2016

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « Loi travail. »

2017

14 AVRIL 2017

Signature de l'accord assurance-chômage.

DE JUIN AU 22 SEPTEMBRE 2017

Concertation puis promulgation des ordonnances réformant le code du Travail.

3 OCTOBRE 2017

Lancement de l'« Appel des 10 000 » lors du rassemblement « Le progrès en tête » pour un dialogue social de qualité et un syndicalisme constructif.



■ Le 12 mars 2016, la CFDT, avec la CFE-CGC, la CFTC, l'Unsa et la Fage, a appelé à des rassemblements dans toute la France pour faire évoluer le projet de loi El Khomri.

■ la possibilité de conclure des accords réservée aux seules organisations syndicales représentatives (ce qui impose de revenir sur la faculté de négocier avec des élus non mandatés).

Les débats récents autour de la refondation du code du Travail ont permis à notre organisation de réaffirmer sa vision du dialogue social et de l'articulation des normes et de la défendre lors des différentes auditions et concertations qui ont ponctué la fin du mandat.

3.1.2. Le rapport Combrexelle, la commission Badinter, la loi Travail: la vision de la CFDT confortée

Dès juin 2015, la sortie, très commentée, de l'ouvrage de Robert Badinter et d'Antoine Lyon Caen *Le travail et la loi* a donné l'occasion à la CFDT de réfléchir sur sa vision de la place de la loi et des principes fondamentaux du droit du travail. Lors des auditions organisées ensuite par la commission Badinter, elle a proposé sa propre liste de principes (au nombre de 75) devant figurer en préambule du code de l'Activité qu'elle appelait de ses vœux, pour en éclairer la lecture.

Des principes qui, pour la CFDT, ont une vocation large et doivent s'appliquer à l'ensemble des travailleurs (et pas aux seuls salariés liés par un contrat de travail, mais aussi aux indépendants ou aux stagiaires). En septembre 2015, le rapport de la commission présidée par Jean-Denis Combrexelle sur la négociation collective, le travail et l'emploi a été publié. Équilibré, il est parvenu à faire des propositions intéressantes et mesurées pour adapter notre système aux nécessités de proximité, de diversité et de proactivité face aux évolutions rapides, tout en maintenant des garanties suffisantes pour un équilibre de protection des salariés. Il incitait en outre à développer en France une réelle culture du dialogue social, pointant particulièrement la responsabilité du patronat en la matière. La CFDT a même souhaité qu'un rapport équivalent soit réalisé pour la Fonction publique.

Le rapport Combrexelle a largement inspiré la loi Travail pour sa partie dialogue social, et a profondément modifié le code du Travail (notamment la partie durée du travail et congés). **Dans sa première mouture, la loi Travail a été jugée inacceptable par**

la CFDT et les autres organisations réunies en intersyndicale, qui **ont exigé du Gouvernement, dans un appel commun, de reculer sur plusieurs points durs**. La CFDT, avec la CFE-CGC, la CFTC, l'Unsa et la Fage, a appelé à des rassemblements partout en France pour faire connaître ses propositions de modification avec un mot d'ordre: « Faut que ça bouge! ». La CFDT a également émis une série de contrepropositions pour changer l'économie générale du texte. Le Gouvernement ayant expurgé le texte des points durs dénoncés par l'intersyndicale et repris l'ensemble des propositions CFDT, **nous avons soutenu ce nouveau projet**. Malgré la satisfaction des revendications intersyndicales, un mouvement d'opposition réunie autour de la CGT et de FO a poursuivi une contestation stérile.

Au final, la loi Travail avait pour ambition de mettre en place une nouvelle architecture du code du Travail autour de trois piliers:

- l'ordre public défini par la loi;
- le champ de la négociation collective qui couvre l'ensemble des sujets où un accord collectif, de branche ou d'entreprise, peut définir ses règles (dans les limites posées par l'ordre public);
- les dispositions supplétives, constituées des règles qui s'appliquent à défaut d'accord collectif.

Cette organisation des règles « en triptyque » devait être poursuivie d'ici la fin de l'année 2018. Ce chantier n'a toutefois pas eu le temps d'aboutir, l'élection présidentielle, le changement de majorité et les ordonnances réformant le code du Travail ont donné un coup d'arrêt à la fois à la refondation du code et à la définition de leur ordre public conventionnel par les branches. Si les ordonnances ont permis de définir de manière satisfaisante les champs respectifs de la négociation de branche et d'entreprise, elles ont laissé le dialogue social affaibli, notamment dans les petites entreprises.



■ Ce document est à disposition sur CFDT.FR/Outils/Argumentaires

3.1.3. Les ordonnances réformant le code du Travail : l'édifice fragilisé

La CFDT n'était pas demandeuse d'une nouvelle réforme du code du Travail sans laisser aux précédentes ni le temps de produire leurs effets, ni d'être évaluées. Durant la concertation rapide mais approfondie qui s'est déroulée pendant l'été 2017, nous avons porté des revendications pour un dialogue social de qualité et pour plus de démocratie sociale, qui permettent de construire du progrès social et économique. Grâce à son engagement, la CFDT a pu, avec d'autres, maintenir **un haut niveau de régulation dans la branche**, en particulier sur la qualité de l'emploi et la prévoyance, et **augmenter les indemnités légales de licenciement**. Notre appréciation est toutefois restée **défavorable au final**, face aux autres mesures contenues dans ces ordonnances, qui ont représenté un danger pour la loyauté et l'équilibre de la négociation et de trop grandes possibilités de contourner le dialogue social et les organisations syndicales, notamment dans les entreprises de petite taille. Pour la CFDT, ces ordonnances ont traduit **une conception dépassée du pouvoir patronal dans l'entreprise**, qui considère les organisations syndicales comme des obstacles à contourner,

et l'entreprise comme une propriété privée refermée sur elle-même. Elles ont imposé au réseau militant de se mobiliser pour s'approprier ces nouvelles règles et de continuer à faire vivre le dialogue social, malgré la limitation des mandats.

3.1.4. La place du dialogue social au niveau national interprofessionnel réinterrogée

Conçu depuis une dizaine d'années par la CFDT comme un véritable espace de co-construction de la norme au côté du législateur par la négociation, le niveau national interprofessionnel a lui aussi été récemment profondément réinterrogé dans son rôle et ses modalités. Ces derniers mois, notamment, ont contrasté avec **la vitalité conventionnelle qui a marqué le début du mandat**, avec la signature de deux accords emblématiques et ambitieux. L'accord et la convention assurance chômage du 14 mai 2014 (signé avec la CFTC et FO et l'ensemble du

patronat), qui a notamment ancré dans le droit positif les droits rechargeables pour les demandeurs d'emploi et le déflafonnement en matière d'activités réduites. Il faut tout de même noter que fin 2017, trois négociations se sont engagées sur le nouveau régime unifié, la formation professionnelle et l'encadrement. L'accord sur les retraites complémentaires (Agirc-Arrco) du 30 octobre 2015 (signé par la CGC, la CFTC et les organisations patronales ensuite), où la CFDT a été à l'initiative et a proposé son projet de texte, a permis de débloquer les discussions et d'éviter une reprise en main par les pouvoirs publics.

Ce mandat a toutefois révélé **les fragilités et les limites du paritarisme de négociation au niveau national interprofessionnel**. La faute d'abord à un patronat radicalisé, qui a misé sur le lobbying plus que sur le dialogue social pour faire évoluer le cadre légal. Ainsi, après l'échec de la négociation sur la modernisation du dialogue social en 2014, où la CFDT s'est fortement impliquée (cf. 3.3.), la négociation à ce niveau et les relations avec le patronat ont-elles marqué le pas.

En 2016, les négociations sur l'assurance chômage ont également achoppé face à un patronat toujours aussi réfractaire au compromis, pour finalement reprendre et aboutir en 2017 sur un accord permettant l'ajustement de certains paramètres,

* Notamment par la mise en œuvre de l'article L1 du Code du travail introduit par la loi Larcher de 2007 qui impose de proposer aux partenaires sociaux une concertation, voire une négociation pour tous les projets de loi portant sur l'évolution du droit du travail et de la formation professionnelle.



■ Marylise Léon, secrétaire nationale, répond aux médias, à la sortie d'une négociation sur le dialogue social avec le Medef, en 2015.





pour plus d'équité entre les demandeurs d'emplois.

L'arrivée au pouvoir d'un nouveau Président de la République en 2017, affichant la volonté de cantonner les organisations syndicales dans les entreprises et dans les branches où elles sont implantées, a été source d'inquiétude.

Le dialogue social ne se limitant toutefois pas à la négociation d'accords nationaux interprofessionnels, la CFDT a utilisé les autres leviers à sa disposition pour peser.

En étant présente aux quatre conférences sociales organisées sous la présidence Hollande, elle a participé à la définition de l'agenda social. En participant jusqu'au bout aux concertations sur la loi sur la croissance économique (dite Loi Macron), sur la loi sur le dialogue social (2015) et sur la loi Travail (2016), elle a réalisé un travail important de contrepropositions qui a permis d'améliorer considérablement le contenu du texte. En 2017 également, la CFDT a pris sa part jusqu'au bout dans les discussions qui ont entouré les ordonnances réformant le code du Travail, ainsi que les réformes de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de l'assurance chômage qui ont ponctué le dernier trimestre 2017.

En parallèle de la négociation et de la concertation, la CFDT a développé une série de pratiques visant à mieux structurer ses relations avec les parlementaires pour mieux faire connaître et porter ses revendications dans la sphère politique. Ce qui s'est traduit par l'envoi régulier de communiqués de presse, d'argumentaires, la participation systématique aux auditions, des réunions et échanges avec les groupes politiques à l'Assemblée ou au Sénat, proposition et rédaction d'amendements. Un travail d'influence qui s'est exercé en réseau avec les URI et les UD et en partenariat, sur certains projets de loi, avec les fédérations. ■

3.2. UN DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE RENFORCÉ ET RECENTRÉ SUR LEUR RÔLE

3.2.1. Restructuration des branches : une opportunité pour les renforcer

Pour la CFDT, les branches professionnelles sont les lieux pertinents de régulation économique et sociale. Et ce, d'autant plus que les évolutions récentes qui décentralisent au niveau de l'entreprise de nombreux sujets de négociation, rendent indissociable un renforcement de la branche. La CFDT a donc répondu favorablement, lors de la conférence sociale de juillet 2014, à l'invitation du Gouvernement pour ouvrir ce chantier qui avait pour objectif de passer de plus de 700 branches à 100 à horizon 2024. La loi Travail a prévu un objectif intermédiaire de 200 branches à août 2019, ramené à août 2018 par l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective dans le cadre de la réforme du code du Travail. **Au 31 août 2017, ce sont 168 branches qui ont été restructurées.**

Il reste encore beaucoup à faire, dans un temps très court. La CFDT a souvent été isolée dans sa volonté de restructuration des branches face à un patronat qui n'a pas les mêmes intérêts et les mêmes critères et dans un contexte intersyndical difficile.



■ Le 13 décembre 2016, quatre fédérations CFDT de l'industrie, la FGMM (Mines et métallurgie), la FGA (Agroalimentaire), la F3C (Communication, conseil et culture) et la FCE (Chimie énergie), appuyées par la confédération, ont organisé les premiers Ateliers de l'industrie du futur.

3.2.2. Redéfinition des missions et des champs d'action : de nouvelles possibilités de régulation

Le rôle de la branche a été mieux reconnu au cours de ces quatre ans, sous l'impulsion de la CFDT. Ses missions ont été inscrites dans le marbre législatif suite à la loi Travail. À elle de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés et les garanties applicables dans les domaines où elle prime et de renvoyer le reste à l'accord d'entreprise. À elle également de réguler la concurrence entre les entreprises du secteur. Pour y parvenir, la loi Travail avait confié le soin aux partenaires sociaux de la branche de définir, par la négociation, leur Ordre public conventionnel (OPC), ainsi que les thèmes sur lesquels les entreprises pouvaient adapter les dispositions de l'accord de branche. Les négociations sur l'OPC avaient à peine commencé que la réforme du code du Travail de 2017 a modifié l'articulation des accords branche/entreprise en fixant des domaines impératifs à la branche et supprimant la notion même d'OPC.



Suite aux ordonnances, les domaines où la branche prime automatiquement sur l'accord d'entreprise ont été précisés et étoffés. Les matières déjà cadrées par la branche ont été maintenues. La CFDT a particulièrement pesé pour que **les garanties collectives en matière de protection sociale** restent dans les domaines où la branche s'applique prioritairement. De même, **la régulation du temps partiel** (les dérogations aux 24 heures minimales notamment) reste cadrée par la branche.

La gestion de la « qualité de l'emploi » est désormais confiée à la branche, ainsi que le revendiquait la CFDT depuis la négociation assurance chômage de 2016. La branche a désormais pour mission de réguler le recours aux CDD et aux contrats de travail temporaire (durée, renouvellement, succession de contrats) et aux CDI de chantier. Au-delà de ces domaines de primauté de la branche, les partenaires sociaux peuvent choisir, par la voie de négociation, d'ouvrir ou non la possibilité aux accords d'entreprise de faire autrement sur : la pénibilité, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, la valorisation du parcours syndical et les primes pour travaux dangereux. Pour la CFDT, cette réforme a donné aux branches professionnelles **un rôle mieux défini, structuré et renforcé**. Pour y faire face, elles doivent se réorganiser et refonder leur norme sociale. À défaut, les tentations de les contourner seront grandes. D'autant que d'autres espaces de régulation ont progressivement émergé aux côtés des branches avec lesquelles elle vont devoir composer.



■ Ce document est à disposition sur [CFDT.FR / Outils / Modes d'emploi](http://CFDT.FR/Outils/Modes_d'emploi)

3.2.3. Filières professionnelles : des logiques de régulation qui restent à intégrer

Notre volonté est de nous saisir de tous les leviers pour peser sur l'évolution des entreprises et des politiques publiques.

Durant le mandat, la CFDT a poursuivi son investissement dans les instances de dialogue économique et stratégique que représentent le Conseil national de l'Industrie (CNI) et la Commission nationale des Services (CNS).

Au côté des branches, les filières sont un échelon pertinent pour construire des diagnostics partagés, anticiper les mutations économiques, agir sur les relations entre donneurs d'ordres et entreprises sous-traitantes, ouvrir la discussion autour du partage de la valeur et du partage des risques. Plusieurs fédérations de la CFDT ont participé aux Comités stratégiques de filière du CNI et de la CNS. Mais nous n'avons pas encore suffisamment obtenu que ces travaux des filières nourrissent l'agenda des branches professionnelles, en particulier dans le domaine de l'emploi et des compétences. ■

3.3. DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE : DES NOUVEAUX ESPACES POUR AGIR

La CFDT s'est engagée, au cours de ces quatre dernières années, dans de nombreuses réformes pour moderniser les relations sociales et créer de nouveaux droits pour les salariés, notamment au niveau de l'entreprise. À chacune de ces étapes, la CFDT a soutenu, vaillamment, sa conception du dialogue social.

3.3.1. Les instances de représentation du personnel fortement bousculées

De la DUP élargie au Comité social et économique, une fusion des IRP à marche forcée.

Dans la concertation sur la loi dite Rebsamen, la CFDT a porté et obtenu une rationalisation des informations/consultations et des négociations pour plus d'efficacité et de cohérence. Cette rationalisation permet aux élus d'être consultés aux moments clés de la vie de l'entreprise, en articulant mieux les différents thèmes, et leur donne la possibilité d'adapter et d'articuler les processus de consultation et de négociation en fonction de la spécificité de l'entreprise. Toujours dans une optique de réarticulation, la CFDT s'est déclarée favorable au regroupement des IRP, si un accord majoritaire le décidait. Ce principe, bien présent dans la loi dite Rebsamen (pour les entreprises d'au moins 300 salariés), a été battu en brèche avec la réforme du code du Travail de 2017, qui a imposé la fusion des IRP et créé le Comité social et économique (CSE). La CFDT a pointé l'incohérence d'imposer un cadre standard sur le fonctionnement des IRP au moment où est affirmé que sur certains sujets sociaux et économiques, il faut laisser

plus de marge à chaque entreprise. Dans certaines entreprises, ce regroupement des instances était souhaité, dans d'autres non. Les entreprises et les organisations syndicales auraient dû pouvoir choisir et évaluer un autre mode de fonctionnement des instances.

La possibilité de mettre en place un conseil d'entreprise

La conception de l'entreprise comme bien commun, impliquant le partage du pouvoir, a conduit la CFDT à porter des revendications concernant la codétermination d'entreprise. La réforme du code du Travail a institué la possibilité, par accord d'entreprise majoritaire ou accord de branche étendu, de mettre en place un conseil d'entreprise, englobant l'ensemble des IRP antérieures et la compétence de négociation, et ouvrant de sujets à la codétermination. Pour la CFDT, il s'agit là d'un pas en avant, encore trop timide, vers la codétermination.

Moyens syndicaux: des reculs, qui ne doivent pas empêcher de saisir les opportunités

Pour un dialogue social loyal, le renvoi à l'entreprise de la plupart des sujets de négociation nécessitait en contrepartie une augmentation des moyens syndicaux, tant en possibilité d'expertise qu'en termes de mandats et d'heures de délégation. Les ordonnances de septembre 2017 ont réduit le nombre de titulaires dans toutes les entreprises, mais maintenu le nombre global d'heures de délégation. La CFDT a désapprouvé la diminution du nombre de membres, ainsi que la diminution des moyens pour les représentants du personnel dans les entreprises de 50 à 300 salariés qui avaient trois instances distinctes. Mais elle a bataillé pour que dans les entreprises de plus de 300 salariés, le nombre global d'heures de délégation soit maintenu. Le principe de mutualisation

des heures entre élus et l'annualisation des heures a également été retenu, ainsi que la non-déduction des heures de délégation pour les réunions internes du CSE et de ses commissions. La CFDT a appelé à négocier des accords d'entreprises sur le maintien de représentants de proximité et de leurs moyens afférents.

Le recours à l'expertise fait également partie, pour la CFDT, du rapport de force qui permet aux élus de disposer des moyens de leurs missions: celui-ci a été roboté, y compris en termes de financements par l'entreprise pour certains types d'expertises, mais là encore, la CFDT a placé comme objectif de négocier les moyens nécessaires dans le cadre d'une négociation préalable sur le dialogue social dans l'entreprise.

3.3.2. Une nouvelle place des salariés dans les organes de gouvernance des grandes entreprises

Au cours du mandat, la demande de la CFDT d'aller plus loin dans la présence d'administrateurs salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance a été entendue. Si, depuis 2013, suite à l'ANI sur la sécurisation de l'emploi, les sociétés étaient tenues de mettre en place des administrateurs salariés à partir de 5 000 salariés, la loi dite Rebsamen a étendu l'obligation d'ouvrir les conseils d'administration aux entreprises de plus petite taille. Bien qu'il existe encore des contournements (ce que la CFDT dénonce) par certains grands groupes, c'est désormais à partir de 1 000 salariés en France (et 5 000 dans le monde) qu'une société doit avoir des représentants des salariés dans son conseil. Cette première avancée a permis d'élargir le nombre d'entreprises dont la gouvernance intègre la participation des représentants des salariés, pour peser dans les lieux où se décident la stratégie, le partage de la valeur



■ Ce document est à disposition sur CFDT.FR / Outils / Guides

ajoutée et la pérennité de long terme. Dans le débat sur les ordonnances, la CFDT a défendu fortement l'idée du renforcement du nombre des administrateurs salariés pour qu'ils puissent porter la voix du « travail ».

3.3.3. Des acteurs mieux armés pour peser sur les réalités de l'entreprise

La ré-articulation des temps de négociation

Pour structurer un dialogue social efficace et porteur de droits nouveaux pour les salariés, la CFDT porte depuis de nombreuses années l'avènement des accords de méthode qui responsabilisent les acteurs et qui permettent de structurer le dialogue social dans l'entreprise, d'en clarifier les objectifs, les moyens et le suivi. Avec la loi Rebsamen, et surtout avec les ordonnances sur le code du Travail, les négociateurs sont devenus maîtres de l'agenda social et du calendrier dans l'entreprise, dans la mesure où cet accord clarifie la périodicité des négociations, les objectifs, les thèmes, les modalités de négociation, les informations que l'employeur remet aux négociateurs et la date de cette remise, les moyens de mise en œuvre, le suivi et l'évaluation...

Le partage des informations sur la vie économique et sociale de l'entreprise

Au-delà des moyens syndicaux, l'autre condition d'une négociation loyale passe par la mise à disposition des représentants des salariés de toutes les informations nécessaires sur la vie économique et sociale de l'entreprise, afin de nouer un dialogue social équilibré et confiant autour de la stratégie de l'entreprise. Cette position, que la CFDT défend depuis des années, s'est concrétisée par une Base de données unique (BDU) rassemblant les informations utiles et exploitables par les représentants du personnel dans le cadre de leurs missions, accessible à tous les mandats de l'entreprise. La Base de données économiques et sociales (BDES), mise en place en 2013-2014 a vu son rôle renforcé à la fois dans la loi Rebsamen et la loi Travail. Elle est un élément central dans le processus d'information/consultation. L'employeur a la responsabilité de l'alimenter par des données et commentaires suffisants afin que les élus puissent élaborer leurs avis sur les orientations stratégiques. Ces nouvelles dispositions, confirmées par la réforme du code du Travail de 2017, offrent l'opportunité de peser sur la BDES de l'entreprise, d'évaluer sa qualité, de la négocier ou de la renégocier. La CFDT a dû dénoncer le détournement de l'esprit de la loi de la part d'employeurs qui compliquent sciemment l'accès à la BDES.

L'alerte professionnelle reconnue

Après un long combat mené par la CFDT (et la CFDT Cadres en particulier), nous avons salué la reconnaissance de l'alerte professionnelle et l'unification du régime de protection des lanceurs d'alerte, dans la loi de 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. Cette loi fait de la France un des leaders en matière de protection des lanceurs d'alerte.

Toutefois, la CFDT n'a pu obtenir que les organisations syndicales et les IRP soient reconnues par les parlementaires comme légitimes à recueillir une alerte. Des outils à destination des militants ont été réalisés par la CFDT pour faire connaître le dispositif.

3.3.4. Des militants mieux formés et au parcours reconnu

Formation des négociateurs

La CFDT s'est battue pour obtenir le rétablissement du mécanisme de subrogation, qui permet au salarié partant en formation syndicale de voir son salaire maintenu. Le dispositif avait disparu au gré des examens successifs de la loi de 2014 sur la formation professionnelle et la CFDT a obtenu sa réintégration dans la loi Rebsamen en 2015.

Les ordonnances sur le code du Travail ont généralisé le droit au maintien intégral de la rémunération durant le temps passé en congé de formation économique, sociale et syndicale. La CFDT a demandé cette mesure, une telle subrogation ne pouvant que faciliter le départ des salariés sur ce type de formation.

La CFDT a également obtenu la mise en place et la mise en œuvre de la « Formation des acteurs de la négociation collective » (article 33 de la loi Travail), dans le cadre de laquelle les salariés et les employeurs, ou leurs représentants, peuvent bénéficier de formations communes.

Formation des administrateurs salariés

Par ailleurs, la CFDT a obtenu que la loi Rebsamen confirme l'obligation pour les entreprises d'une formation pour les administrateurs salariés (20 heures au minimum). La CFDT s'est aussi mobilisée pour que nos administrateurs aient les moyens de leurs missions, notamment en matière de formation (cf. 5.3.2.). Une charte d'engagements, donnant un cadre général aux relations

réiproques entre l'administrateur salarié, sa fédération et la Confédération a été élaborée.

Vers une meilleure reconnaissance des parcours militants

Reconnaître les compétences acquises dans le cadre des mandats peut favoriser l'engagement syndical, améliorer la qualité du dialogue social, ouvrir des perspectives aux élus et aux mandatés en termes de repositionnement professionnel. La CFDT a engagé un travail avec le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam) à ce sujet. Lors de la loi Rebsamen, la CFDT a obtenu la valorisation des compétences développées au cours des mandats, dans ou en dehors de l'entreprise, et quelle qu'en soit la nature. Cela concernait les représentants consacrant à leur mandat au moins 30 % de leur temps de travail. Les ordonnances sur le code du Travail ont assoupli cette règle dans les entreprises de plus de 2000 salariés: tous les représentants en bénéficieront, quel que soit le temps qu'ils passent à l'exercice du mandat. Dans les Fonctions publiques, pour les agents des trois versants investis d'une activité syndicale égale ou supérieure à 70 % de leur temps de travail, des garanties ont été accordées visant à clarifier et à harmoniser les règles d'avancement, de rémunération, traitement et régime indemnitaire, ainsi qu'à sécuriser leur parcours professionnel en favorisant les passerelles entre l'exercice d'une activité syndicale et la carrière administrative.

Toutefois, la valorisation des compétences acquises à l'occasion d'une activité syndicale reste encore théorique et diversement prise en compte selon les employeurs publics.



3.3.5. Des accords plus légitimes et plus accessibles pour les salariés

Le renforcement de la négociation collective en proximité et l'articulation nouvelle donnant la primauté aux accords d'entreprise imposait des accords de qualité et à la légitimité renforcée. Amorcée dès 2008 par l'introduction de la règle des 30 % de validité, cette légitimité des accords a été encore augmentée par la loi Travail de 2016.

Désormais, pour qu'un accord soit valide, il devra être signé par 50 % des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Des accords réellement majoritaires, qui répondent aux revendications de la CFDT.

Nous en serions bien restés à ce seuil de validité. Mais face au risque de blocage du dialogue social, une règle a été introduite à défaut de passer le seuil des 50 %. Si un accord est signé par des organisations syndicales représentant plus de 30 % mais moins de 50 %, il est possible, pour elles ou pour l'employeur, de soumettre le texte au vote des salariés.

La CFDT ne s'est pas opposée à cette mesure, qui peut permettre de palier certaines situations de blocage. Mais pour que l'employeur ne puisse instrumentaliser le vote des salariés, nous avons fait en sorte que la loi prévoie qu'un protocole négocié vienne fixer la manière dont la question sera soumise aux salariés (texte de la question, heures, jours de consultation, etc.).

En pesant dans la négociation et dans les concertations, des avancées ont été obtenues, mais des reculs, en particulier pour les salariés des petites entreprises, sont à déplorer et nécessiteront une offensive de la CFDT au cœur même des entreprises, ainsi qu'une formation et un accompagnement fort des militants à ces évolutions.

3.4. UN DIALOGUE SOCIAL FRAGILISÉ DANS LES PETITES ENTREPRISES

L'insuffisante présence syndicale dans les petites entreprises jouait déjà en défaveur des salariés concernés, moins défendus que ceux des plus grandes entreprises. La faible participation aux élections dans les très petites entreprises (seuls 7 % des 4,6 millions de salariés concernés ont participé au vote) trouvait également sa source dans la méconnaissance par les salariés de l'intérêt des organisations syndicales. Toutefois, le code du Travail et les accords de branche jouaient jusqu'à présent un rôle de filet de sécurité.

Le patronat des petites entreprises, appuyé par le Gouvernement, s'est engouffré dans la brèche lors des concertations sur la réforme du code du Travail en 2017 et a obtenu d'amoindrir encore les possibilités d'actions syndicales dans les petites boîtes: décision unilatérale de l'employeur pour déroger au code du Travail assortie d'une pseudo-consultation des salariés (dans les

entreprises de moins de 11 salariés, voire moins de 20 en absence de représentant du personnel), abrogation de l'obligation de solliciter les organisations syndicales pour négocier les protocoles électoraux (sauf rares cas où un salarié se portera volontaire pour négocier), empêchant non seulement une prise en main syndicale, mais aussi d'être simplement informés de l'organisation des élections professionnelles. Malgré l'obligation faite aux branches de prévoir des dispositions adaptées pour les petites entreprises dans tout accord destiné à être étendu, la volonté de bannir le dialogue social dans les petites entreprises, et plus généralement d'éviter tout fait syndical, même par mandatement, s'est imposée. La CFDT a vivement protesté contre ces décisions, pointant à chaque intervention ce qui constitue le marqueur antisindical le plus grossier et le plus grave de la réforme. En novembre 2017, nous avons saisi le Conseil d'État pour contester l'utilisation du référendum dans les très petites entreprises.

La CFDT a, en revanche, à son actif d'avoir obtenu la mise en place, en 2017, des CPRI (Commissions paritaires régionales interprofessionnelles) pour enfin



■ Deux militantes de l'Île-de-France à la rencontre des salariés des TPE, à l'occasion du Challenge TPE, le 23 novembre 2016.

représenter les salariés des entreprises de moins de 11 salariés, sur la base des élections TPE, en installant un espace de concertation entre salariés et employeurs en matière d'emploi, de formation, de conditions de travail, d'activités sociales et culturelles. Ces nouvelles instances doivent également permettre la résolution de conflits individuels ou collectifs, lorsque ceux-ci ne sont pas encore en phase de contentieux. Revendiquée lors de la négociation sur le dialogue social qui avait échoué en 2014, cette mesure a été obtenue dans la loi Rebsamen qui s'en est suivie. Malgré le peu d'attrait des salariés pour l'élection de leurs représentants sur listes syndicales, la CFDT a considéré qu'il s'agissait d'une première étape en vue de prouver aux salariés l'utilité des organisations syndicales par l'action.

Autre acquis à mettre à l'actif de la CFDT pour les salariés des petites structures : l'accès à la représentation collective pour les salariés des réseaux de franchise. Lors de la loi Travail, la CFDT a pesé pour rendre effectif le droit à la représentation des salariés dans les réseaux de franchise qui, de par leur taille modeste, restaient généralement en dessous du seuil légal de mise en place (moins de 11 salariés). Elle a obtenu l'obligation de mettre en place, prioritairement par accord collectif, une instance spécifique de représentation au sein des réseaux. Les organisations syndicales représentatives au sein de la/des branche/s concernée/s, ainsi que celles ayant constitué une section syndicale dans une des entreprises du réseau, peuvent désormais demander l'ouverture d'une négociation en vue de la mise en place d'une telle instance. Pour la CFDT, celle-ci doit permettre l'accès à la représentation et la pénétration du dialogue social dans des petites entreprises, qui jusque-là en étaient exclues. ■



■ La CFDT Fonctions publiques a lancé une carte pétition en septembre 2017. Les 10 000 premières cartes ont été remises à l'Élysée le 6 octobre.



3.5. UN DIALOGUE SOCIAL TOUJOURS À LA PEINE DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES

Les accords de Bercy de 2008 -signés par la CFDT Fonctions publiques- et leurs transpositions dans la loi du 5 juillet 2010 ont eu pour ambition de moderniser le dialogue social dans les fonctions publiques. La phase de mise en place institutionnelle de la loi s'est notamment manifestée par l'harmonisation du cycle électoral, et donc l'élection le même jour de toutes les instances professionnelles. Ce fut le cas pour la première fois en décembre 2014. Le nouveau Conseil commun de la Fonction publique (CCFP), ainsi que chacun des conseils supérieurs des trois versants ont vu leur composition reposer sur les résultats dans les différents comités techniques, même si l'application stricte de la représentativité souhaitée par la CFDT aurait permis de lever des freins liés à l'émission des différentes organisations. Depuis, **des discussions autour d'un agenda social, des consultations sur les différentes réformes entreprises, voire des cycles de négociation** ont pu avoir lieu. Ce fut le cas au cours du mandat, avec le protocole PPCR et l'importante négociation de plus

d'un an qui l'a précédé (cf. 2.3.1.). Conformément au nouveau principe de l'accord majoritaire, ce projet d'accord devait, pour être mis en œuvre, réunir la signature d'organisations représentant au moins la moitié des agents publics sur la base des dernières élections de décembre 2014. Le Gouvernement s'était engagé à ne l'appliquer que dans ces conditions. Au final, les organisations signataires ne représentaient que 49 % des agents. Toutefois, le Gouvernement a décidé, en toute légalité, d'appliquer le protocole de manière unilatérale. Cette situation a conduit la CFDT à dire qu'il s'agissait là d'un plus pour les agents, mais d'un mauvais point pour le dialogue social dans la Fonction publique, trop marqué par le poids du politique, notamment sur la politique salariale. Ainsi, a-t-il fallu attendre le **protocole PPCR qui a réaffirmé le principe du rendez-vous salarial**. Il s'en est tenu un en 2016 et un second en octobre 2017, qui a donné lieu en amont à une mobilisation intersyndicale, dans un contexte d'annonces gouvernementales telles que le gel du point d'indice, la journée de carence, la compensation à la hausse de la CSG, le report de l'application de PPCR. Par ailleurs, la déclinaison territoriale des différents accords, comme celui portant sur l'égalité professionnelle, est à la peine car les organisations syndicales ne savent pas comment

les mettre en œuvre, et les employeurs traînent des pieds pour s'en saisir. Dans le même temps, les réformes engagées par le Gouvernement -réforme territoriale, réforme de l'administration territoriale de l'État- ont impacté l'organisation du travail et l'exercice des missions des agents. Ces réformes se sont mises en place dans **un climat d'inquiétude, lié aux incertitudes et à la faible visibilité de leurs conséquences pour les agents.**

La culture du dialogue social demeure effectivement à travailler dans la Fonction publique. C'est pourquoi la CFDT n'a eu de cesse dans la période, de demander que soit dressé un bilan des accords de 2008 et de la loi de 2010, en vain. ■

3.6. UN DIALOGUE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL AU PLUS PRÈS DES TERRITOIRES

3.6.1. La consécration d'un niveau territorial de concertation

L'ANI du 14 décembre 2013 traduit dans la loi du 5 mars 2014, ainsi que l'acte III de la décentralisation, ont consacré l'échelon régional comme stratégique sur les questions de développement économique, d'emploi, de formation et d'orientation, professionnelles renforçant ainsi le rôle des URI.

Cette évolution des niveaux de compétences s'est traduite par la création de nouvelles instances de dialogue, paritaire d'une part, au sein des Coparef, quadripartite d'autre part (Région, État, organisations patronales et syndicats de salariés), avec les CREfop.

La CFDT a pris d'entrée de jeu une place de premier plan dans cette nouvelle gouvernance baptisée Efop (Emploi, formation et orientation



■ Les *Mathématiques de l'emploi en régions* se sont tenues à l'URI Île-de-France le 15 décembre 2017.

professionnelle). Nous présidons ou vice-présidons, en alternance avec le Medef, la quasi-totalité des Coparef et nous occupons une place prépondérante dans pratiquement tous les CREfop. C'est une responsabilité dans laquelle les URI se sont engagées résolument : élaboration des listes de certifications éligibles au CPF, mise en œuvre de CléA, le certificat qui atteste de la maîtrise du socle de compétences et de connaissances professionnelles, participation à l'élaboration des Contrats de plans régionaux de développement de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP), suivi de la mise en œuvre des accords interprofessionnels en région, suivi des fonds paritaires en région.

L'émergence d'un cadre institutionnel pour co-construire des politiques emploi/formation au niveau régional ne s'est pas faite dans la facilité. Les régions ou les services de l'État n'ont pas tous joué le jeu de la coordination et de la coopération avec les partenaires sociaux. Mais le dialogue paritaire régional interprofessionnel s'est structuré et intensifié.

Ponctuellement (notamment en Bretagne, Centre - Val-de-Loire,

Hauts-de-France), les partenaires sociaux sont parvenus à s'imposer dans le jeu du dialogue quadripartite. Ils ont pu développer un paritarisme d'action et de projet, impulser des coordinations entre acteurs locaux, utiles à une sécurisation des parcours à l'échelle territoriale.

3.6.2. Une forte implication de la CFDT sur les enjeux économiques et sociaux au niveau des territoires et des filières

Cette construction, complexe dans ses circuits et ses financements, a pris une dimension fortement institutionnelle avec un risque réel de perdre de vue les objectifs de départ : à savoir rapprocher l'action des décideurs politiques et sociaux des réalités des territoires, des entreprises là où elles produisent, des salariés là où ils vivent et travaillent. La question de l'identification des besoins des personnes et des entreprises s'est imposée comme le point aveugle de l'action coordonnée de partenaires sociaux avec l'État déconcentré et les régions. Comment développer un dialogue économique, comment l'outiller, pour orienter les

politiques Etop? Quelle place et quelle plus-value de la CFDT dans ce dialogue économique? De quelles ressources, de quelles compétences disposons-nous?

C'est pour répondre à ces questions que la Confédération a fait le choix de proposer un accompagnement des URI dans la structuration d'une démarche syndicale autour des enjeux socio-économiques du territoire.

Le projet *Mathématiques de l'emploi en régions*, déployé depuis

octobre 2016, est né du constat partagé dans l'organisation de la nécessité de repérer les évolutions d'activité et de métiers, de construire des dynamiques de dialogue économique et social, d'anticiper les mutations pour sécuriser les parcours professionnels, que ce soit dans les territoires, dans les branches ou dans les filières.

À partir d'un processus d'accompagnement s'adaptant aux demandes de chaque URI, il est l'occasion d'organiser concrètement le travail entre les mandats régionaux dans les instances emploi et formation et les syndicats, de structurer la coopération entre les URI et les fédérations sur les questions d'emploi, de mutations et de transitions professionnelles.

L'URI Pays-de-Loire a été retenue comme région expérimentale en 2016. Depuis, les URI Grand-Est, Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Auvergne - Rhône-Alpes ont rejoint le dispositif. L'Île-de-France et Paca ont, elles aussi, engagé un travail structurant, qui va se poursuivre en 2018.

Quelques éléments de bilan permettent de confirmer la pertinence du projet *Mathématiques de l'emploi en régions*. Les questions emploi/formation et sécurisation des parcours sont portées par peu de militants et restent des sujets de connaisseurs/d'experts. La démultiplication est donc un enjeu essentiel pour renforcer le lien entre la gouvernance territoriale emploi/formation professionnelle et l'action des équipes syndicales dans les entreprises.

3.6.3. L'émergence d'un dialogue social territorial

Le territoire, au-delà d'être un échelon pertinent en matière de concertation sur les questions d'emploi et de formation et de sécurisation des parcours professionnels, peut-il être conçu comme un niveau de négociation collective, créateur de norme pour les salariés? C'est une question qui s'est posée à la CFDT dès la première mesure de l'audience syndicale en 2013. Elle s'est posée avec une acuité particulière à compter de la loi dite Macron pour la croissance et l'activité de 2015, qui a autorisé l'ouverture dominicale par la voie « d'accords territoriaux », sans préciser le niveau de représentativité à prendre en compte, ni les modalités pratiques de négociation. Lors des échanges sur le rapport Combrexelle en 2015, **la CFDT a reconnu la pertinence du dialogue social territorial**, qu'il soit de projet ou institutionnel, même s'il ne lui a pas semblé pertinent de généraliser le territoire comme lieu de production de norme sociale. Toutefois, quand négociation il y a, la CFDT a suggéré de retenir **le niveau régional pour mesurer la représentativité syndicale** et a demandé à la Direction générale du Travail une « officialisation » de la mesure de l'audience à ce niveau (qui n'a toujours pas vu le jour). En parallèle, **les accords interentreprises**, consacrés par la loi Travail, ont ouvert une nouvelle voie de régulation par la négociation dans un champ géographique permettant de décloisonner les entreprises et les secteurs d'activité. ■

3.7. UN DIALOGUE SOCIAL OUVERT À DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS

Au-delà des salariés et des agents du public, la CFDT s'est fortement impliquée durant ce mandat à **représenter et négocier au nom des travailleurs dits indépendants** et a contribué à faire reconnaître par la loi une série de protections et de droits nouveaux, notamment en termes de représentation et de négociation.

Que ce soit devant la commission Badinter ou Combrexelle, nous avons revendiqué la reconnaissance d'un socle de droits fondamentaux, individuels et collectifs, pour l'ensemble des travailleurs, qu'ils soient salariés ou non. Parmi ces droits, ceux de négocier leurs conditions de travail par l'intermédiaire de leurs représentants.

Des avancées, certes timides, sont à saluer dans le mandat. Les travailleurs « *sur plateformes* » (recourant pour leur activité à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique) bénéficient, depuis l'entrée en vigueur de la loi Travail, de certains droits collectifs qui leur échappaient jusqu'à présent. Notamment le droit de faire grève et de « *s'organiser collectivement* ». Une place dans la représentation et la négociation au nom de ces travailleurs que la CFDT revendique en tant qu'organisation syndicale et qu'elle a déjà entrepris d'occuper, tant à l'interne de chaque plate-forme que plus globalement, en termes de représentation collective sur ce type d'activité.

L'expérience toute récente des VTC nous a montré une attente forte de représentation collective pour traiter les sujets transversaux à l'ensemble de ces activités. Nous avons prouvé notre pertinence auprès de ces adhérents dans la prise en charge de leurs revendications



■ Face au refus d'Uber d'augmenter ses tarifs, la CFDT VTC-Loti a appelé au boycott de l'entreprise en avril 2017.

syndicales et patronales. Auparavant, le financement de ces missions d'intérêt général était organisé de façon cloisonnée et éclatée. Il s'agit de mettre un terme à la confusion et aux doutes permanents autour des modes de financement. Les règles mises en place par la loi ont été conçues dans ce sens, pour être simples et lisibles. Dès la création, la présidence du fonds a été confiée à la CFDT pour 18 mois. La CFDT poursuivra sa volonté d'explication, de simplification des modes de financement du dialogue social, dont la gestion doit être conduite avec toute la probité nécessaire. ■

et notre capacité de médiation. Toutefois, l'absence de mesure de représentativité chez les freelances empêche la représentation. Cet aspect devrait être au cœur des discussions avec le Gouvernement qui a sollicité, fin 2017, l'ouverture d'une concertation en vue d'une réforme de la sécurisation des parcours professionnels des travailleurs indépendants, au printemps 2018.

3.8. UN DIALOGUE SOCIAL AU FINANCEMENT PLUS TRANSPARENT

Le dialogue social, moyen indispensable à la démocratie sociale, doit rendre compréhensible ses circuits de financement pour échapper à une suspicion qui lui nuit. C'est pour cela que la CFDT a été moteur dans la construction des dispositifs nécessaires à cette transparence : la loi sur la représentativité, la publication des comptes des organisations syndicales et patronales, la loi sur la transparence financière des comités d'entreprise, la construction

de l'Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN). Le fonds pour le financement du dialogue social a été créé en 2015 pour consolider les ressources des organisations syndicales et patronales, en complément des adhésions et des cotisations. En effet, les partenaires sociaux participent à plusieurs titres à la conception et à la gestion de politiques publiques qui concernent tous les salariés et les entreprises de ce pays, au-delà de leurs propres adhérents. **Ce fonds, en donnant au dialogue social les moyens financiers de vivre, est une reconnaissance de leur rôle dans ces politiques.**

Le fonds est alimenté par les entreprises et l'État, à travers une contribution prélevée sur les salaires et une subvention. Il finance trois types de missions, menées par les partenaires sociaux eux-mêmes ou en association avec l'État :

- la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement (ex : la gestion de l'assurance chômage, des retraites complémentaires etc.);
- leur association à la conception des politiques publiques menées par l'État;
- et la formation syndicale des salariés.

Le fonds a également pour ambition de clarifier et de simplifier le mode de financement des organisations



PARTIE 4

UNE CFDT QUI RÉCOLTE LES FRUITS DE SON TYPE DE SYNDICALISME

4.1. La première place dans le secteur privé, une progression dans les fonctions publiques	p. 53
4.1.1. La victoire en chiffres	p. 53
4.1.2. La reconnaissance de notre type de syndicalisme	p. 55
4.1.3. Une première place célébrée et médiatisée	p. 55
4.1.4. Des résultats à décliner dans les instances paritaires	p. 56
4.2. Une responsabilité supplémentaire et des défis à relever	p. 56
4.2.1. Un paysage social et syndical bousculé	p. 56
<i>Des relations intersyndicales complexes,</i> <i>une CFDT leader du pôle réformiste</i>	p. 56
<i>Des organisations patronales qui ne relèvent pas le défi</i> <i>d'une modernisation des relations sociales</i>	p. 57
4.2.2. Des défis à relever envers certains travailleurs	p. 57
<i>Une représentativité à consolider dans les fonctions publiques</i>	p. 57
<i>La nécessité de renforcer notre présence chez les cadres</i>	p. 58
<i>Une présence à installer dans les TPE</i> <i>et auprès des salariés des particuliers-employeurs (SPE)</i>	p. 58
4.2.3. Un développement syndical à la traîne: une fragilité à traiter	p. 59

Le 31 mars 2017, la CFDT est devenue la première organisation syndicale dans le secteur privé, après avoir progressé aux élections fonctions publiques en 2014. C'est un évènement majeur du mandat, et plus largement, de l'histoire sociale. C'est l'aboutissement du travail des militants dans les entreprises, dans les fonctions publiques et dans toute la CFDT ; c'est également la preuve que notre type de syndicalisme trouve de l'écho auprès de plus en plus de travailleurs.

Ce nouveau rôle de leader a eu des conséquences sur nos relations avec les autres organisations syndicales. Quant aux organisations patronales, elles ne semblent pas avoir pris la mesure du changement opéré dans le syndicalisme.

Nos résultats aux élections professionnelles ont également mis en lumière les défis à relever pour consolider cette première place, dans certaines fonctions publiques, chez les cadres et auprès des salariés des très petites entreprises ; tout comme la nécessité de se mobiliser face à la stagnation de notre nombre d'adhérents.

4.1. LA PREMIÈRE PLACE DANS LE SECTEUR PRIVÉ, UNE PROGRESSION DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES

4.1.1. La victoire en chiffres

La CFDT est devenue première organisation chez les salariés du privé avec 1382646 voix, soit 26,37 % d'audience (30,32 % si on ne retient que les organisations syndicales représentatives). Elle passe ainsi devant la CGT pour la première fois de son histoire. Chez les cadres, la CFDT conforte sa place de premier devant la CGC avec 26,99 % des voix et gagne 71000 voix de plus que dans le précédent cycle. Grâce à la modification des statuts confédéraux, actés au précédent congrès en 2014, la CFDT a pu, pour ce second cycle, agglomérer les résultats réalisés par les organisations d'Outre-Mer qui se sont affiliées à la Confédération et ainsi améliorer son audience. De cette manière, l'UIR CFDT de La Réunion est devenue officiellement première organisation syndicale du département. L'UI CFDT de Mayotte et l'UI CFDT de Saint-Pierre et Miquelon affichent, elles, des scores dépassant les 60 et 50 %. Les organisations CFDT des départements français d'Amérique (Guyane, Guadeloupe, Martinique) se maintiennent, voire progressent sensiblement comme en Martinique. Au global, les salariés ont davantage participé aux élections de ce second cycle, ce qui ne peut que renforcer la légitimité des organisations reconnues représentatives. Plus de 5,6 millions de salariés ont voté pour leurs représentants du personnel dans les entreprises et les établissements, soit 195518 voix de plus et un taux de participation de plus de 42 %. Un taux « plombé » par la faible participation dans les TPE (cf. 3.4.). Dans les entreprises de 11 salariés et plus, le taux de participation



■ Ce document est à disposition sur CFDT.FR / Outils / Affiches

monte à plus de 62 %. À noter enfin qu'en 2017, la représentativité automatique dans les branches pour toutes les organisations représentatives au niveau national interprofessionnel a pris fin. Des justifications sur la base de critères objectifs ont dû être fournies pour prouver « l'influence » de la CFDT dans les branches où son audience a été validée: notre organisation est désormais représentative dans 433 branches, ce qui la place, là aussi, en tête des organisations syndicales. Dans les fonctions publiques, la CFDT a confirmé, fin 2014, sa place de deuxième organisation syndicale, à 19,2 %, réduisant même l'écart avec la CGT, qui reste en tête avec 23 % en nette diminution (-2,4 points), FO restant en troisième position avec 18,5 %. Au total, privé et public confondus, la CGT reste en tête avec 1,907 million de voix, devant la CFDT avec 1,887 million de voix. Soit une avance de seulement 20000 voix sur une population active de 28,6 millions de personnes.

DATES REPÈRES REPRÉSENTATIVITÉ

2008

9 AVRIL 2008*
Position commune sur la représentativité.

2 JUIN 2008*
Six des huit syndicats de la fonction publique signent les accords sur la rénovation du dialogue social.

2013

29 MARS 2013*
Résultats de la 1^{re} mesure de l'audience de la représentativité syndicale.

2014

DU 18 NOVEMBRE 2014 AU 4 DÉCEMBRE 2014
Premières élections simultanées dans les fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière.

2017

DU 30 DÉCEMBRE 2016 AU 13 JANVIER 2017
Élections dans les entreprises de moins de 11 salariés.

31 MARS 2017
la CFDT devient la première organisation syndicale dans le secteur privé.

26 AVRIL 2017
Première mesure de l'audience des organisations patronales.

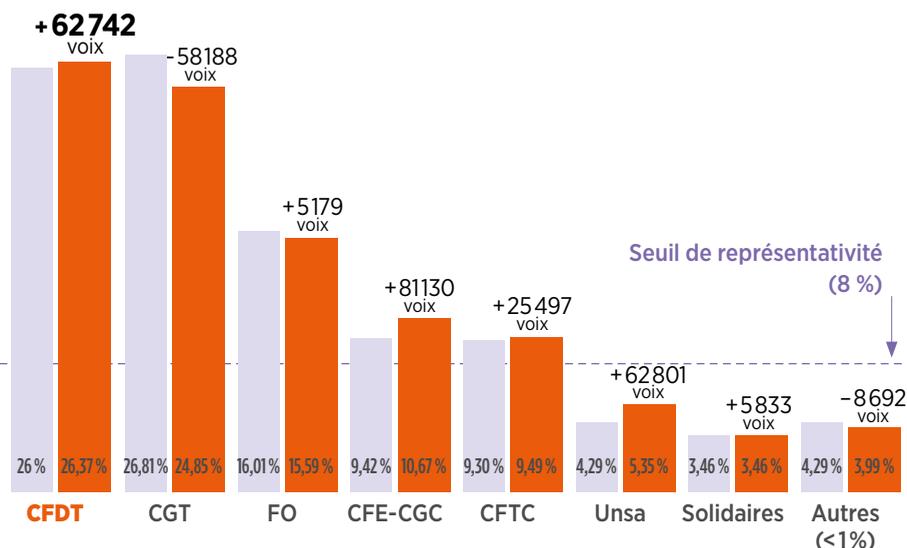
3 OCTOBRE 2017
Rassemblement « *Le Progrès en tête!* » réunissant 10 000 militants pour fêter la première place de la CFDT dans le privé.

* Évènement avant le dernier mandat.



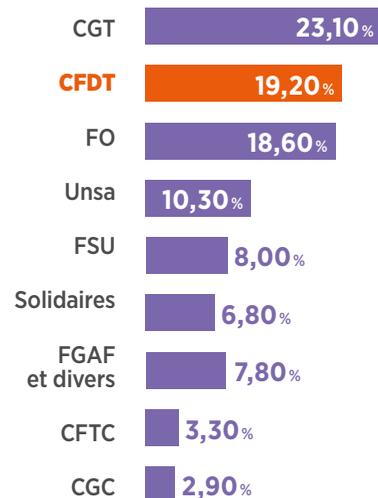
LA REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

En 2013 En 2017



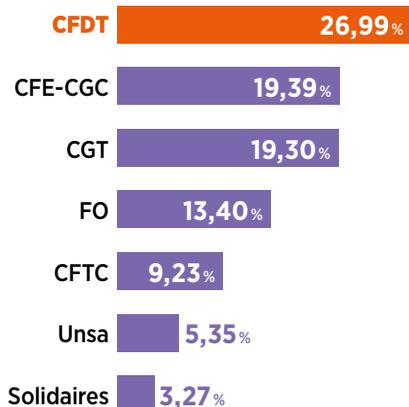
LA REPRÉSENTATIVITÉ DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES

Chiffres 2017



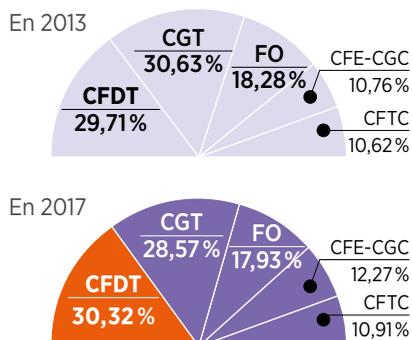
REPRÉSENTATIVITÉ DANS L'ENCADREMENT

Chiffres 2017



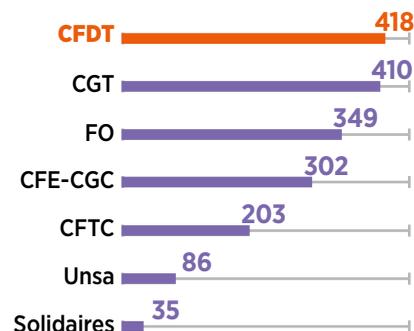
LE POIDS RELATIF DES CINQ ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES

(Calculé sur la base des seules organisations ayant franchi le seuil de 8% des suffrages, il permet de mesurer la validité d'un accord au niveau national interprofessionnel)



LA REPRÉSENTATIVITÉ PARMIS LES 458 BRANCHES

(Nombre de branches professionnelles où les organisations syndicales ont franchi le seuil des 8%.) Lecture: sur 458 branches, la CFDT est représentative dans 418 d'entre elles.



4.1.2. La reconnaissance de notre type de syndicalisme

La première place obtenue dans le privé et notre progression dans le public ne sont pas le résultat de ce seul mandat. C'est le fruit de l'action de générations de militantes et militants qui ont progressivement inscrit la CFDT comme un acteur incontournable du paysage social. Ce choix des salariés du privé est une reconnaissance de notre syndicalisme de transformation sociale, qui obtient des avancées concrètes pour « changer la vie » des travailleurs. C'est dans nos pratiques, mais aussi avec notre conception même du syndicalisme que nous nous différencions d'autres organisations syndicales. Plusieurs marqueurs distinguent notre syndicalisme.

■ **La place que nous attribuons respectivement à l'État et à la négociation collective.**

La CFDT privilégie la négociation, le compromis entre les acteurs pour assurer, en complémentarité avec la loi, ou en amont de la décision

législative, les changements nécessaires dans une société où la puissance publique joue un rôle régulateur. Cette conception s'oppose à celle qui voudrait que seule la loi est de nature à protéger les salariés.

■ **La capacité d'engagement.** Même lorsque le cadre de la négociation nécessite de hiérarchiser les priorités et de faire évoluer l'existant autrement que par des améliorations directement mesurables, la CFDT est capable de s'engager.

■ **La conception du rapport de forces.** Pour la CFDT, la réussite d'une action syndicale s'évalue à l'aune du résultat final, quand d'autres se contentent de mesurer le nombre de participants, voire l'écho médiatique, sans s'attacher à l'efficacité de l'action elle-même. Les acquis obtenus ces dernières années à tous les niveaux, de l'entreprise à l'interprofessionnel, ont démontré que notre syndicalisme de résultats faisait ses preuves.

■ **La diversité des moyens d'actions.**

Pour construire le rapport de force, la CFDT privilégie le dialogue, mais elle sait également, lorsque c'est utile et nécessaire, utiliser l'ensemble des modes d'actions à sa disposition (grève et manifestation, pétition, événement médiatique, etc.).

■ **La capacité à arbitrer ou se positionner de façon autonome et de prendre en compte l'intérêt commun des travailleurs,** refusant du même coup de concevoir l'intérêt général comme la lutte contre un « ennemi commun » ou relevant du seul politique.

■ **L'engagement exigeant dans la construction européenne.**

4.1.3. Une première place célébrée et médiatisée

Notre première place a eu un réel écho médiatique.

Dans tous les secteurs et les régions, parfois dans les lieux de travail, les militants CFDT ont exprimé leur fierté de multiples façons : affichage dans les locaux syndicaux et les lieux de travail, organisation d'événements, diffusion sur les réseaux sociaux, etc.

Le point d'orgue de cette fierté a été le rassemblement du 3 octobre 2017, auquel plus de 10 000 militants ont assisté. Malgré l'actualité



■ Le 3 octobre 2017, 10 000 militants se sont réunis à Paris pour célébrer la première place de la CFDT dans le secteur privé et pour se mobiliser pour les défis à venir.



des ordonnances, cet événement a permis de fêter ensemble notre première place et de l'inscrire dans notre cohérence historique. Il a également été l'occasion de mettre en valeur les actions des équipes qui ont permis cette victoire et de redonner le cap pour affronter les défis à venir.

4.1.4. Des résultats à décliner dans les instances paritaires

La place de première organisation syndicale a également impliqué pour la CFDT une représentation dans les instances paritaires qui en soit le reflet. Depuis 2012 (et la signature de l'accord sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement), la CFDT s'est battue pour réserver aux organisations représentatives le droit de siéger dans les conseils d'administration des instances paritaires; que ce soit dans les organes de gestion (Unedic/ Agirc-Arrco), ou dans les instances de concertation (CESE - CESER), ou encore au sein des juridictions du travail, composées paritairement (Prud'hommes, TASS- TCI).

À noter que pour le mandat prud'homal en cours (2018-2021), notre place de première organisation nous a permis de passer de 1607 à 2351 sièges de conseillers prud'hommes. Proposés par les URI et désignés par la Confédération, nous sommes parvenus à présenter des candidats sur 97 % des sièges disponibles. Un cursus de formation est désormais en cours pour accompagner ces militants. ■

4.2. UNE RESPONSABILITÉ SUPPLÉMENTAIRE ET DES DÉFIS À RELEVÉ

4.2.1. Un paysage social et syndical bousculé

Des relations intersyndicales complexes, une CFDT leader du pôle réformiste

Un des objectifs fixés par la résolution du congrès de Marseille était de poursuivre la nécessaire transformation du syndicalisme vers plus d'efficacité et de proximité avec les salariés, en renforçant le syndicalisme d'engagement. Cela impliquait pour la CFDT d'être moteur dans le renforcement d'un « pôle réformiste », sans fermer la porte à la coopération avec les autres organisations syndicales, et notamment la CGT, lorsque les enjeux nous rassemblent. Durant ce mandat, la réforme de la représentativité a continué à produire ses effets. On mesure le chemin parcouru de la prédominance massive de la CGT à la structuration du paysage social autour de deux pôles: l'un privilégiant l'autonomie de la négociation collective et l'engagement, l'autre privilégiant le rôle de l'État et la contestation.

Les résultats du 31 mars 2017 sont venus conforter le syndicalisme d'engagement. La CFDT, la CFTC et l'Unsa ont progressé. Notre première place a renforcé notre responsabilité et nous a placés **en position de leadership.**

Nous avons continué à entretenir des relations plus approfondies avec les organisations avec lesquelles nous partageons des conceptions proches du syndicalisme, comme la CFTC et l'Unsa. Nous l'avons fait sans naïveté, car nous sommes souvent en concurrence dans les entreprises, mais de façon ouverte et pour peser ensemble. Plusieurs actions ont traduit cette coopération, par exemple

l'organisation d'un 1^{er} mai commun en 2016, l'organisation d'un rassemblement pour faire évoluer le projet de loi Travail, le 12 mars 2016, la publication d'une tribune commune des trois secrétaires généraux sur les ordonnances portant réforme du code du Travail (2017).

Notre première place n'a cependant pas toujours facilité les relations avec ces autres organisations; même si au plan national, elles sont restées globalement bonnes, nous sommes devenus à la fois un partenaire obligé et le premier concurrent. La CFTC a subi les conséquences de sa perte de représentativité dans de nombreuses branches. L'Unsa poursuit son objectif de gagner sa représentativité au niveau national interprofessionnel.

Tout au long du mandat, nous nous sommes efforcés de **garder un esprit d'ouverture** quant à l'accueil d'équipes d'autres organisations qui ont perdu leur représentativité dans les entreprises et les branches, **et un esprit de conquête** pour les milliers d'entreprises où le syndicalisme est encore absent.

Le positionnement de la CFE-CGC n'a pas non plus facilité nos relations avec elle. Ses prises de position sur la loi Travail (2016) puis sur la stratégie syndicale à adopter face aux ordonnances portant réforme du code du Travail (2017), parfois très proches de celles de la CGT, n'ont pas contribué à nous rapprocher. Sous l'impulsion de son nouveau secrétaire général, élu en 2016, elle est passée d'une stratégie catégorielle à une stratégie contestataire.

Au plan national, les relations avec FO ont beaucoup fluctué au cours de ce mandat, très tendues pendant la loi Travail, plus constructives pendant la concertation sur les ordonnances. FO se vit comme « force intermédiaire » entre la CFDT et la CGT. Comme son engagement ne tient pas seulement au contenu des accords ou des mesures législatives, ses positionnements sont incertains. La CGT demeure présente et domine

toujours le pôle « contestataire », mais elle est en déclin électoral et a connu de nombreuses secousses. La crise de succession qui s'est ouverte suite au départ de Bernard Thibaut a révélé la difficulté de cette organisation à substituer un projet syndical à la doctrine communiste. L'arrivée d'un nouveau secrétaire général, conforté au congrès de 2016, a stabilisé la CGT mais au prix d'une radicalisation de ses positions et de ses pratiques, radicalité renforcée par sa « relégation » à la seconde place dans le privé. Cette stratégie l'a empêchée de peser sur de nombreux sujets, comme par exemple lors de la concertation sur les ordonnances Travail en 2017.

Au plan national, nous sommes parvenus quelques fois à nous exprimer ensemble. Nous avons publié un texte commun suite à l'attentat du 7 janvier 2015 contre *Charlie Hebdo*, « *Vivre ensemble et travailler ensemble* » (cf. 1.2.1.). Au niveau européen et international, nous sommes également parvenus à peser ensemble à de nombreuses reprises. La mobilisation concernant la situation en Turquie (appel à libérer les prisonniers, mobilisation pour les journalistes, financement de publications, boycott de la réunion régionale de l'OIT à Istanbul et déclaration commune) a par exemple été menée de concert avec les autres organisations syndicales françaises.

La défense du socle européen des droits sociaux (cf. 1.2.4.) a également été co-organisée par les cinq organisations syndicales membres de la CES (CFDT, Unsa, CGT, FO et CFTC).

Des organisations patronales qui ne relèvent pas le défi d'une modernisation des relations sociales

Lors du précédent mandat, nous avons constaté que face à la persistance des difficultés économiques et à la montée du poujadisme dans la société française, **les organisations**

patronales s'étaient radicalisées.

Ce mouvement s'est poursuivi au cours de ce mandat; les actions menées contre la mise en place du compte pénibilité par exemple l'ont parfaitement illustré.

Force est de constater que le discours et les propositions patronales ont réussi à « imprimer », puisqu'ils ont obtenu des réponses politiques face à plusieurs de leurs revendications.

Le choix du lobbying plutôt que celui du dialogue social marque leur stratégie.

Cette incapacité des acteurs patronaux à se comporter en réels partenaires sociaux est un des principaux obstacles à la modernisation des relations sociales que la CFDT défend. Le syndicalisme que nous portons n'a pas en face de lui de partenaire fiable ni en capacité de s'engager. Les organisations patronales ne semblent pas avoir pris la mesure du changement qui s'est opéré dans le syndicalisme, suite à notre première place.

Paradoxalement, les résultats de **la première mesure de l'audience des organisations patronales**, publiées le 26 avril 2017 dans la suite de la loi sur la représentativité, ont révélé une grande faiblesse: leur nombre d'adhérents est finalement bien éloigné de ce qui était revendiqué jusqu'ici (123 387 pour le Medef, par exemple, alors que le mouvement affirmait en compter autour de 700 000).

Ces résultats n'ont pas bouleversé les grands équilibres qui prévalaient jusqu'alors: le Medef est resté en tête, suivi de la Confédération des PME, puis des artisans et libéraux de l'U2p. Le Medef a un pouvoir de signature et d'opposition renforcé. Ces résultats marquent cependant une première étape importante car ils mettent fin au système auto-déclaratif et permettent de gagner en transparence.



■ Des militants à la rencontre des agents de la fonction publique lors de la campagne de 2014.

4.2.2. Des défis à relever envers certains travailleurs

Une représentativité à consolider dans les fonctions publiques (cf.4.1.)

Pour la première fois, les élections professionnelles dans la Fonction publique se sont déroulées en même temps dans ses trois versants, ainsi qu'auprès des fonctionnaires de La Poste, d'Orange et d'autres organismes pour la représentativité syndicale de la Fonction publique d'État, entre le 18 novembre 2014 et le 4 décembre 2014, selon les règles issues des accords sur le dialogue social dans la Fonction publique (2008). Ces élections ont suivi les réformes d'ordre budgétaire (Révision générale des politiques publiques, engagée en 2007, modernisation de l'action publique, lancée en 2012) qui ont particulièrement touché les effectifs et ont contribué à l'épuisement des agents. À cela s'ajoutait le gel du point d'indice depuis 2010. Les nombreuses réformes et Des difficultés professionnelles importantes ont contribué à renforcer le poids des organisations catégorielles. Néanmoins, la CFDT a su maintenir sa seconde place aux élections avec 19,3 % des suffrages, et même progresser de 0,2 points. La CFDT a réduit l'écart avec la CGT. Dans chacun des versants, la CFDT a confirmé ses positions: 2° dans



■ Des militants à la rencontre de salariés du commerce et de l'Hôtellerie-café-restaurant à l'occasion des élections dans les TPE en 2016.

la territoriale (+ 0,4 point) et l'hospitalière (+ 0,6 point), 4^e dans la Fonction publique d'État (- 0,6 point). Sur l'ensemble des versants, on note une progression des syndicats dits « autonomes ».

La nécessité de renforcer notre présence chez les cadres

À la mesure de la représentativité 2017, la CFDT est restée première organisation dans l'encadrement, en restant stable (près de 27 %), devançant de 7 points la CFE-CGC, qui a récupéré d'une courte tête, avec une progression de 1,23 point, la 2^e place devant la CGT. Cette stagnation CFDT, même à haut niveau, et l'attractivité grandissante des cadres pour un syndicalisme catégoriel, a confirmé les alertes que la CFDT Cadres avait lancées antérieurement, notamment l'insuffisante priorité donnée aux actions de proximité auprès des cadres. Des outils ont été produits et des démarches ont été engagées : guides, formations à destination des responsables CFDT à tous les niveaux de l'organisation, notamment pour contribuer à modifier les représentations de nos militants et à dépasser les freins pour aller voir

les cadres. Des cartographies sur les cadres et une veille électorale ont également été mises en place. Des actions plus spécifiques ont été menées dans le cadre des campagnes électorales TPE, Fonctions publiques, de certaines grosses entreprises comme EDF, BNP-Paribas ou SNCF, et dans les CHU.

La production de réflexions et d'outils a été conséquente, en particulier sur la question du management : élaboration d'un *Guide du manager* en décembre 2014, puis d'un livre grand public *Manager sans se renier*, et d'un *Manifeste pour les droits et garanties liés à la fonction cadre*. Le sujet du temps et de l'organisation du travail, le télétravail, les droits et le devoir de déconnexion ont également fait l'objet de travaux importants, tout comme les rémunérations, ou la gouvernance et la responsabilité sociale des entreprises.

Une présence à installer dans les TPE et auprès des salariés des particuliers-employeurs (SPE)

Dès 2015 a été mis en place un plan d'actions pour la campagne auprès des salariés des TPE et des particuliers-

employeurs, avec comme priorité le champ des Services, du Commerce, de la Construction ainsi que l'Industrie. Un mode projet a été mis en place pour renforcer la collaboration et la coordination entre la Confédération, les fédérations et les URI. De nombreux supports ont été mis à disposition des équipes sur le terrain, ainsi que des formations pour aller à la rencontre de ces publics.

Le choix a été d'**axer la campagne sur la proximité** avec les salariés concernés. Avec un outillage conséquent -guide du salarié TPE, guides sectoriels...- élaboré par la Confédération et plusieurs fédérations les plus concernées, des actions d'information des salariés sur leurs droits ont été menées sur tous les territoires. La mobilisation militante, croisant professionnel et interprofessionnel, a été massive. Nous nous attendions malgré tout à un faible taux de participation, mais pas à ce niveau (7,35 %, - 2,81 points par rapport à 2012).

Les résultats de la CFDT ont été décevants au regard de l'investissement militant. En moyenne, la CFDT passe de 19,26 % en 2012 à 15,49 % en 2016 de taux d'audience auprès des salariés des TPE, soit une perte de 38577 voix (3,77 %). Ces résultats peuvent s'expliquer par le report des élections en cours de campagne, par le manque d'enjeu apparent de ce scrutin pour les salariés, et par leur distance avec le syndicalisme. Ce scrutin avait toute l'apparence d'une simple mesure de représentativité nationale, sans réalité concrète pour eux, apparence renforcée par un vote sur sigle. À noter tout de même des éléments positifs : **la rencontre des salariés a permis de nouvelles adhésions**. Dès la fin de l'élection, les organisations CFDT ont été invitées à poursuivre les actions de proximité auprès de ce public prioritaire, en s'appuyant notamment sur les nouveaux élus dans les CPRI.



PARTIE 5

UNE CFDT QUI SE TRANSFORME POUR ÊTRE EN PHASE AVEC LES BESOINS ET LES ASPIRATIONS DES TRAVAILLEURS

5.1. Une organisation plus proche des travailleurs	p. 61
5.1.1. Des enquêtes grand format pour dialoguer avec les salariés	p. 61
5.1.2. Des actions pour se rapprocher de nouveaux publics, éloignés du syndicalisme	p. 61
<i>Se rapprocher des jeunes travailleurs</i>	p. 61
<i>Connaître et organiser les travailleurs en freelance</i>	p. 62
<i>S'implanter grâce aux protocoles préélectoraux</i>	p. 62
<i>Les salariés des TPE et des particuliers-employeurs</i>	p. 62
<i>Changeons le travail!</i>	p. 63
5.1.3. L'expérimentation d'actions innovantes pour la syndicalisation	p. 63
5.2. Un renforcement du service aux adhérents	p. 63
5.2.1. La généralisation de <i>Réponses à la carte</i> , un service à l'adhérent confédéré	p. 63
5.2.2. L'ouverture en 2017 d'un véritable Espace adhérent en ligne	p. 64
5.3. Un meilleur appui aux militants	p. 64
5.3.1. L'accompagnement des parcours individuels: repositionnement et renouvellement	p. 64
5.3.2. Le renforcement de l'arsenal de lutte contre les discriminations syndicales	p. 64
5.3.3. L'accompagnement de l'action revendicative des militants.	p. 65
5.3.4. L'accompagnement des mandatés: un plan de formation ambitieux	p. 65
5.3.5. La volonté de passer à une autre échelle	p. 66
5.4. Une CFDT qui accélère l'évolution de son fonctionnement et de son organisation	p. 66
5.4.1. Un chantier mené en mode « participatif »	p. 66
5.4.2. La simplification et la mise en cohérence de l'évolution des fonds	p. 67
5.4.3. La création des nouvelles URI sous le signe de la proximité, de l'attractivité et de l'efficacité	p. 68
5.4.4. Une mutualisation des savoir-faire au service de la formation syndicale	p. 68
5.5. Le numérique, un tournant à négocier	p. 69
5.5.1. La montée en charge de Gasel	p. 69
5.5.2. Le développement d'outils et de pratiques numériques.	p. 69
5.5.3. L'élaboration d'un nouveau Schéma directeur des systèmes d'information	p. 69
5.6. Un mandat sous le signe de coopérations renforcées et d'une démocratie interne vivante	p. 70

Durant ce mandat, la CFDT n'a cessé d'être en mouvement, à tous les niveaux de l'organisation.

La Confédération a continué à impulser des actions, en termes d'outillage des militants et de pratiques syndicales, pour remplir trois grands objectifs : proximité avec les travailleurs, service aux adhérents, accompagnement des militants.

Suite au congrès de Marseille, et pour mieux répondre à ses priorités politiques, elle a accéléré l'évolution de son fonctionnement et de son organisation, à travers un grand chantier global et participatif. Certaines URI et fédérations ont également été amenées à faire évoluer leur structuration, en gardant l'objectif de proximité comme boussole.

La CFDT s'est également efforcée de prendre le tournant du numérique, qui offre des opportunités immenses pour mieux nous connaître, mieux coopérer ensemble, mieux communiquer, mieux militer.

Au final, la majorité de ces chantiers aura été menée sous le signe de la coopération plutôt que sous une forme descendante et verticale.

5.1. UNE CFDT PLUS PROCHE DES TRAVAILLEURS

5.1.1. Des enquêtes grand format pour dialoguer avec les salariés

Avec *Parlons Travail*, la CFDT a conduit la plus grande enquête jamais réalisée sur le travail en France et en Europe. Elle a aussi expérimenté une démarche inédite : un site réalisé aux standards du web actuel, des vidéos de travailleurs à la fois sérieuses et touchantes, un questionnaire au ton décupant. Le dispositif a permis à la CFDT d'atteindre des centaines de milliers de salariés sur le web et d'offrir à certains un premier contact avec le syndicalisme. Ce contact a aussi été provoqué sur les lieux de travail par les sections, lors de la phase d'enquête, puis de restitution des résultats.

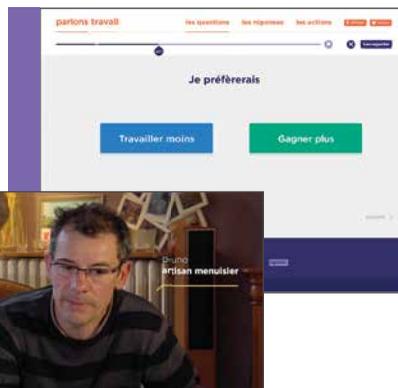
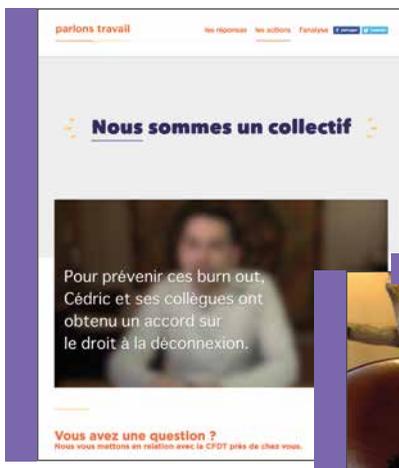
Sur papier ou tablettes, les enquêtes *Flash* se sont maintenues à un niveau important, près de 150 000 questionnaires en quatre ans. Des plateformes d'enquêtes professionnelles constamment en ligne, organisées par conventions collectives ou par thématiques revendicatives, ont été développées avec un accès facilité aux résultats en ligne.

■ L'enquête *Flash* sur les conditions de logement des salariés et des retraités a été menée à partir de juin 2016.

5.1.2. Des actions pour se rapprocher de nouveaux publics, éloignés du syndicalisme

Se rapprocher des jeunes travailleurs

La résolution du congrès de Marseille en 2014 a validé l'expérimentation d'une adhésion spécifique à destination des jeunes par les organisations volontaires. La Confédération, à l'aide d'un groupe de travail, a suivi et accompagné ces expérimentations pour aboutir à la création d'un kit de pré-adhésion jeunes. L'objectif est de faciliter le développement d'un « parcours découverte » de la CFDT permettant à des jeunes qui ne connaissent pas le syndicalisme de découvrir la CFDT,



■ Le site de l'enquête *Parlons Travail*, lancée fin septembre 2016, recueille de nombreux témoignages de travailleurs.

DATES REPÈRES UNE CFDT PLUS PROCHE

2015

1^{er} MAI 2015

Rassemblement de 2000 jeunes au « *Working Time Festival* », dont plus de 1200 non-adhérents.

1^{er} NOVEMBRE 2015

Généralisation du service Réponses à la carte pour tous les adhérents.

2016

JANVIER À JUIN 2016

Expérimentation d'une campagne d'adhésion innovante.

DE SEPTEMBRE À DÉCEMBRE 2016

Enquête *Parlons Travail* avec plus de 200 000 participants.

AUTOMNE 2016

Déroulement de la formation en ligne « *Les clés de la Modernisation du dialogue social* » pour accompagner les militants.

2017

1^{er} FÉVRIER AU 31 MARS 2017

Plateforme participative ouverte aux syndicats, puis à l'ensemble des adhérents sur l'évolution de l'organisation

JANVIER 2017

Création de la section CFDT qui rassemble les chauffeurs de VTC.

DU 23 OCTOBRE

AU 30 NOVEMBRE 2017

Ouverture aux adhérents de la plateforme participative sur l'avant-projet de résolution pour le Congrès de Rennes.



■ L'Espace Travail/emploi du *Working Time Festival*, le 1^{er} mai 2015, à l'Insep, à Paris.

son réseau et tout ce qu'elle peut lui apporter. À ce jour, une dizaine d'expérimentations se poursuivent. Le 1^{er} mai 2015, 2000 jeunes, dont plus de 1200 non-adhérents, étaient invités à Paris, à l'Insep, au **Working Time Festival (WTF)**. L'objectif était de montrer un nouveau visage du syndicalisme à des jeunes en cette journée traditionnelle de fête du travail. Ateliers pédagogiques, mini débats, stands, animations, concerts, ce rassemblement, très apprécié, a permis de conjuguer éducation populaire et évènement festif.

Connaître et organiser les travailleurs en freelance

Un groupe de travail associant la Confédération, les fédérations F3C et FGTE, et l'URI Île-de-France a mené des expérimentations sur **la syndicalisation des travailleurs des plateformes**.

Cela s'est traduit par l'adhésion à la CFDT d'une section VTC-Loti (Véhicules de transport avec chauffeurs-Chauffeurs avec un statut particulier). Cela a également conduit à la prise en charge par la FGTE de la gestion du conflit très médiatisé chez Uber en octobre 2015. Enfin, cela s'est traduit par le lancement d'une plateforme de services CFDT aux freelances par la F3C. Ces travaux de syndicalisation des freelances ont montré une CFDT en prise avec son temps, intéressant

la presse et le paysage syndical international. Ils nous ont positionnés sur le terrain vierge de la représentation des freelances.

L'observation de ce secteur nous fait mieux appréhender les questions redoutables qui sont devant nous, tant sur le plan revendicatif qu'organisationnel, pour être à même de nous rapprocher de ces travailleurs dans l'avenir. Leurs aspirations diffèrent autant que la diversité de leurs profils. Très qualifiés dans le numérique, ils cherchent avant tout des services pour pallier les difficultés du quotidien (santé, logement, retraite, assurance civile professionnelle...). Les revendications des VTC, moins qualifiés, sont plus « classiques » : établir un dialogue social qui leur permette de négocier des conditions de travail et de rémunération plus justes. D'autres encore évoquent des coopératives d'emploi pour sécuriser leur parcours. L'hétérogénéité des statuts et des plateformes, les balbutiements de la représentation collective et du dialogue



■ C'est en 2016 que la section CFDT VTC-Loti a été créée.

social, l'insuffisance de protections sociales et de sécurisation laissent entrevoir une offre syndicale qu'il faudra continuer d'enrichir avec les fédérations concernées.

S'implanter grâce aux protocoles préélectoraux

En s'appuyant sur les outils à disposition des équipes permettant de s'implanter lors de la négociation de protocoles préélectoraux, ce mandat a vu la mise en place d'une nouvelle prestation de la Cnas. Elle a permis de soutenir financièrement des actions des syndicats destinées à rapprocher les salariés éloignés du syndicalisme. Depuis quatre ans, environ 200 projets ont été soutenus avec un rythme d'engagement des équipes qui s'accélère ces derniers mois. On peut dire aujourd'hui que ce nouveau processus trouve sa place dans les stratégies des équipes. Il faudra toutefois veiller à ce que les dépôts de listes CFDT soient assortis d'adhésions effectives. Un bilan sur un premier échantillon de projets en 2016 révélait un écart entre liste déposées et nouveaux adhérents.

Les salariés des TPE et des particuliers employeurs

Différentes actions ont été réalisées auprès des salariés des TPE et des particuliers employeurs, lors des semaines d'action ou dans le cadre de la campagne des élections TPE : des opérations de distribution du guide « *salariés des petites entreprises* », dans les zones commerciales, les centres villes ou encore les zones industrielles ; des opérations de tractage ciblant les métiers avec des outils adaptés réalisés par les fédérations. Ces diverses actions ont été menées tous les ans dans une logique de véritable proximité avec ces salariés. Le défi pour l'avenir consistera à inscrire ces initiatives, encore trop ponctuelles, dans la régularité qui serait nécessaire à notre ancrage auprès de ces salariés.



■ Lancé fin 2015, le service *Réponses à la carte* est utilisé par 1 300 adhérents tous les mois.

■ Le 9 novembre 2017, les militants se sont mobilisés partout en France pour aller à la rencontre des salariés dans le cadre de l'opération « Changeons le travail ! ».

Changeons le travail !

Le 9 novembre 2017, une journée d'action nationale a eu pour objectif de rencontrer un maximum de travailleurs éloignés de la CFDT. Un kit d'action était à disposition des équipes afin qu'elles rencontrent des collègues ou des salariés d'autres entreprises et établissements. Le but était de les inviter à s'exprimer sur leur travail puis de leur proposer d'agir ensemble pour le changer. Plusieurs dizaines d'actions ont été organisées. Elles ont permis à de nombreux travailleurs de se rapprocher de la CFDT.

5.1.3. L'expérimentation d'actions innovantes pour la syndicalisation

De nombreuses sections ont des difficultés à mettre en place des actions de développement et à proposer l'adhésion. En 2016, la Confédération a expérimenté une campagne d'adhésion auprès de quatre sections, sur six mois. Durant cette période, les équipes ont bénéficié d'un accompagnement renforcé, de cinq ateliers formation/action et d'outils de pratiques syndicales de proximité. En moyenne, les équipes ont augmenté leur nombre d'adhérents de 16 % et ont poursuivi les pratiques de contact avec les salariés. Une deuxième série d'expérimentations

est en cours. Elle conjugue campagne d'adhésion et campagne d'élection professionnelle sur un an. Cinquante équipes sont concernées, avec cette fois l'implication et l'accompagnement de leur syndicat et le suivi de leur fédération. ■

5.2. UN RENFORCEMENT DU SERVICE AUX ADHÉRENTS

5.2.1. La généralisation de *Réponses à la carte*, un service à l'adhérent confédéré

Le congrès de Marseille a voté la généralisation de *Réponses à la carte*, service expérimenté dans les années précédentes par cinq URI et deux fédérations. Depuis novembre 2015, tous les adhérents de la CFDT ont accès à cet accueil téléphonique qui leur permet d'exposer leur problème, de recevoir des premières informations et d'être pris en charge au final par leur syndicat. La mise en ligne du nouvel espace adhérent en 2017 leur permet à présent de formuler leur demande par mail. La réussite de ce déploiement, réalisé dans des délais contraints, est à mettre à l'actif de toutes les organisations

de la CFDT, syndicats, fédérations, URI, unions confédérées, qui ont joué le jeu pour que voie le jour ce service aux adhérents, rendu par des militants, inédit dans le syndicalisme français. *Réponses à la carte* est monté progressivement en charge pour intéresser en **moyenne 1300 adhérents par mois**. Six adhérents sur dix qui font appel au service disent ne pas être en contact avec la CFDT. L'application Opera, connectée à Gasel (Gestion des adhérents et des structures en ligne), nous permet un suivi facilité et partagé du traitement des demandes et la transparence de l'information pour les syndicats. Elle contient des milliers de données qui nous permettent de connaître les questions auxquelles sont confrontés nos adhérents dans leur vie quotidienne de travail. ***Réponses à la carte* est une promesse faite aux adhérents : celle d'un accompagnement privilégié lorsqu'ils rencontrent une difficulté.** Il est né de la volonté du congrès de Tours d'être plus proches de nos adhérents. Le service n'a pas encore atteint le niveau de notoriété, de qualité et d'effectivité qui en feront un argument solide de fidélisation et de développement. Les syndicats qui le souhaitent doivent bénéficier de ressources pour leur faciliter la tâche. Nous pouvons encore collectivement nous améliorer, par la mise en réseau de nos compétences.





■ Le nouvel Espace adhérent réinvente le lien entre la CFDT et ses adhérents.

5.2.2. L'ouverture en 2017 d'un véritable Espace adhérent en ligne

Cet espace, accessible sur cfdt.fr, est également une grande première dans le monde syndical français. La première version de cet espace personnel a offert à l'adhérent des fonctionnalités basiques, mais incontournables : créer son compte CFDT unique, modifier ses coordonnées, interroger *Réponses à la carte*, accéder à *CFDT Magazine*, etc. Cet outil réinvente le lien à l'adhérent et ouvre de nouvelles perspectives à l'organisation, en permettant notamment de proposer des contenus et services réservés aux adhérents, voire spécifiques en fonction de ses responsabilités. Cet espace est la porte d'entrée vers les actuels et futurs sites, applications ou communautés CFDT dédiés à ses adhérents. ■

5.3. UN MEILLEUR APPUI AUX MILITANTS

5.3.1. L'accompagnement des parcours individuels : montée en responsabilité, repositionnement et renouvellement

Des sessions *Effervescence(s)* ont été organisées pour aider des jeunes militants repérés par leurs organisations à monter en responsabilité ; ces sessions ont eu lieu au niveau confédéral mais également dans des régions et des fédérations.

La formation *Repères* pour les responsables de demain a été finalisée ; elle est précédée d'une journée de sensibilisation au repérage de nouveaux militants à destination des équipes qui désirent se renouveler. Elle a connu un vif succès et une évaluation très positive de la part des participants : 16 organisations sont déjà rentrées dans ce dispositif, près de 300 militants ont été formés. Ces formations ont contribué à aider les participants dans l'exercice de leurs responsabilités au sein des structures CFDT. L'expérimentation de l'**accompagnement au repositionnement des responsables**

CFDT nous a permis d'aider des responsables à se repositionner professionnellement après la fin de leur mandat. La prise de conscience de l'importance d'accompagner nos militants tout au long de leur engagement syndical semble aujourd'hui être un point d'attention fort de nos structures. Les secrétaires généraux des fédérations et d'Unions régionales, ainsi que leurs exécutifs et leurs bureaux se sont vu proposer une formation renouvelée, pensée comme un accompagnement tout au long du mandat.

5.3.2. Le renforcement de l'arsenal de lutte contre les discriminations syndicales

La CFDT s'est impliquée dans la défense des militants victimes de discrimination syndicale et a pesé dans les différentes concertations pour une évolution du cadre législatif. De nouveaux outils sont désormais à la disposition des équipes pour faire reconnaître les inégalités de traitement discriminatoires dont peuvent être victimes nos militants et permettre de les corriger de manière efficace. La loi Rebsamen de 2015 a notamment créé une garantie de « non-discrimination » au bénéfice des représentants syndicaux ou du



■ 120 jeunes ont participé à *Effervescence(s)* en 2016, à Bierville, en présence d'Inès Minin, secrétaire nationale.

personnel, en mettant en place un mécanisme assurant aux militants une évolution salariale au moins égale à celles de leurs collègues dans l'entreprise (disposition toutefois limitée, car réservée aux militants dont les heures de délégations sur l'année dépassent 30 % de la durée de travail). La loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle a également ouvert au profit des organisations syndicales une action de groupe en matière de discrimination. Un outil qui pourra utilement être mis en œuvre pour lutter contre les discriminations d'ordre syndical, en incitant l'employeur à corriger de lui-même les inégalités de traitement constatées, avant d'enclencher la phase contentieuse.

5.3.3. L'accompagnement de l'action revendicative des militants

Lors du congrès de Marseille, les syndicats ont exprimé une attente forte d'être mieux accompagnés, notamment pour faire face aux nombreuses réformes qui impactent la vie des salariés et de leurs représentants, dans les entreprises et les administrations. Durant la mandature, l'investissement de la Confédération a pris diverses formes. **De nombreux outils à destination des militants** ont été produits : argumentaires, modes d'emploi, guides, enquêtes *Flash*, site de mutualisation des bonnes pratiques : « *Des acquis qui vous changent la vie* », etc. Un effort particulier a notamment été réalisé pour **améliorer la communication tout au long du processus de négociation des accords interprofessionnels** : en amont pour faire connaître nos revendications ; tout au long des négociations avec des informations régulières (articles dans la presse interne, Infos rapides, etc.) ; dès la sortie de la négociation avec une explication de la position de la CFDT, appuyée par de nombreux outils

(tableau de l'accord commenté, argumentaire, tract...) ; puis avec la mise en place de dispositifs de formation pour aider à intégrer les évolutions législatives dans la pratique syndicale. Suite à la loi sur le dialogue social, une formation en ligne a été mise en place pour la première fois. Ainsi, le Spoc « *Les clés de la Modernisation du dialogue social* », s'est déroulé à l'automne 2016 : il a été suivi par 759 militants. Les participants ont pu mutualiser des ressources, des démarches et partager des idées de stratégies syndicales. La Confédération a également appuyé les organisations dans leur action d'accompagnement des militants, notamment avec l'aide à **l'organisation de rassemblements d'élus et mandatés**. Coproduits avec les URI et avec un appui financier de la Confédération, ils ont réuni près de 5 000 militants rien que sur l'année 2016, 2 000 en 2017. Cela a permis une appropriation par des militants qui sont souvent éloignés des structures CFDT.

L'accompagnement des administrateurs salariés a également été construit durant ce mandat. En lien avec les fédérations, la Confédération a coordonné la construction du réseau des administrateurs salariés et assuré quatre sessions de formation au cours du mandat. Une charte d'engagements réciproques entre l'administrateur salarié, sa fédération et la Confédération a été élaborée. Le thème de la juste rémunération des dirigeants a fait l'objet de la publication d'un guide CFDT pour outiller les administrateurs dans leur action dans les conseils d'administration.

5.3.4. L'accompagnement des mandatés

Un plan ambitieux de **formation des mandatés « Protection sociale »** a été entrepris depuis 2015. Dix-neuf URI s'y sont inscrites, réunissant près de 450 militants. Depuis

septembre 2017, la « *Lettre de la protection sociale* » s'adresse, en ligne, chaque semaine, à quelque 1 500 mandatés.

Fin 2014, afin de mettre en œuvre l'ANI et la réforme de la formation professionnelle, la Confédération s'est donnée comme priorité **d'accompagner les mandatés dans les nouvelles instances Efop**. Des séminaires réguliers, élargis peu à peu à tous les mandatés, régionaux, fédéraux et confédéraux de l'univers Efop, une information intensifiée, un accompagnement sur mesure avec le projet « *Mathématiques de l'emploi en région* », des moyens dédiés dans l'équipe confédérale ont été mis en œuvre. L'objectif a été de donner une plus forte cohérence à l'action de toute la CFDT.

Au niveau juridique, ce mandat a marqué une nouvelle étape dans le suivi des conseillers prud'hommes. Sept rassemblements prud'hommes, co-organisés par la Confédération et les URI, ont eu lieu dans les régions entre 2015 et 2017, rassemblant plusieurs centaines de militants. En parallèle, pour assurer la formation des quelque **2 351 conseillers prud'hommes** (nouvellement désignés pour la plupart) pour le mandat en cours (2018-2021) un véritable cursus de formation est en construction par la Confédération et le « *Guide de l'action prud'homale* » est remis à jour.

En outre, la CFDT a souhaité renforcer la structuration de son réseau des défenseurs syndicaux qui bénéficient depuis la loi Macron d'un statut protecteur et d'un droit à la formation. Cette mesure fait écho à une revendication de longue date de la CFDT. Des militants redésignés en 2016 et qu'il faut désormais former et informer.

Un premier rassemblement a été organisé à la Confédération en février 2018 et représente l'amorce de la structuration d'un réseau de défenseurs, en lien étroit avec les URI.



Enfin, ces conseillers prud'hommes et défenseurs syndicaux disposent désormais d'un site d'information dédié, *Info prud'hommes* a été repris au niveau confédéral et transformé en outil au service des militants du juridique.

5.3.5. La volonté de passer à une autre échelle

Au cours du dernier mandat, de nombreux chantiers ont donc été engagés pour accompagner, aider et soutenir les militants. Les échanges avec les militants et l'enquête auprès des sections réalisée dans le cadre du chantier « *Évolution de l'organisation* » ont révélé combien l'attente d'accompagnement était grande, sur toutes les facettes de l'action syndicale : action revendicative, syndicalisation, préparation des élections, etc. Pour répondre aux besoins exprimés et aux enjeux pour la CFDT, une réflexion a été lancée, dans l'objectif d'apporter collectivement une réponse plus efficace et à une plus grande échelle aux militants d'entreprise et d'administration. Après l'audition de plusieurs responsables d'URI, de fédérations et de syndicats par un groupe de travail confédéral, un débat dans des ateliers au CNC de mai 2017 a eu lieu sur des pistes d'action possibles. C'est sur la base de ces travaux que la proposition de mettre en place l'Arc (Accompagnement, ressources, conseil) a été réalisée dans le projet de résolution pour le congrès de Rennes. ■

5.4. UNE CFDT QUI ACCÉLÈRE L'ÉVOLUTION DE SON FONCTIONNEMENT ET DE SON ORGANISATION

5.4.1. Un chantier mené en mode « participatif »

Le rapport « *Le syndicalisme à un tournant... Oser le changement !* » soulignait, en 2009, la nécessité pour la CFDT d'évoluer pour répondre aux enjeux et s'adapter aux changements à venir. La décision avait été prise, au congrès de Tours de 2010, de faire évoluer l'organisation par le biais d'expérimentations (services à l'adhérent, accompagnement des militants, proximité avec les salariés, etc.). Le chantier « *Place des syndicats et rôle des structures CFDT* » lancé suite à ce congrès avait, de son côté, mis en lumière des écueils organisationnels, comme le chevauchement des compétences des structures ou encore les problèmes de financement. Le congrès de Marseille de 2014 a marqué à ce titre un tournant, en ouvrant la voie à l'évolution des structures. La résolution générale du congrès de Marseille prévoyait d'inscrire dans le quotidien les

enseignements des expérimentations : *Réponses à la carte*, les protocoles électoraux, les rassemblements d'élus, sont quelques-unes de ces expérimentations entrées dans nos pratiques. Pour répondre à l'enjeu d'organisation, le projet « Améliorer notre fonctionnement et notre structuration » a été intégré dans le plan de travail confédéral de 2014-2018.

Le projet a d'abord donné lieu à un **vaste diagnostic interne sur notre structuration**. Tous les niveaux de l'organisation ont été étudiés : questionnaire sur les missions des structures fédératives, enquête auprès des sections syndicales, consultation régulière d'un groupe miroir de syndicats, etc...

Le diagnostic a dressé un constat clair. Si la majorité de nos structures parvient à mener à bien leurs principales missions et projets, certaines sont en réelle difficulté. Le manque d'articulation entre les différentes structures génère des doublons dans les missions, ne permet pas une gestion optimale des ressources disponibles, n'empêche pas que certaines équipes se sentent insuffisamment soutenues. De plus, les moyens à disposition des structures sont souvent considérés comme mal répartis, voire parfois insuffisants, pour accomplir une partie des missions.



80 ateliers relais
+ 1 000 participants

■ Le chantier de l'évolution de l'organisation, piloté par Thierry Cadart, secrétaire national, a mobilisé plus d'un millier de militants au sein d'une centaine d'ateliers relais.

Plus largement, au regard de notre ambition collective, il est indispensable de progresser collectivement pour mieux remplir nos principaux objectifs politiques : augmenter notre nombre d'adhérents, conforter notre première place dans le paysage syndical, mieux accompagner les militants, être au service de nos adhérents.

Le CNC s'est saisi du diagnostic réalisé. Puis des pistes de solution destinées à faire évoluer notre organisation ont été débattues jusqu'à fin 2016.

En quelques mois, près de 39 propositions concrètes ont été conçues par le groupe du Bureau national, qui s'est inspiré des enquêtes et des entretiens réalisés auprès des sections, des syndicats, des fédérations et des URI pour le diagnostic.

Les premières pistes de solution ont été soumises à l'ensemble des adhérents à travers une plateforme participative qui a été ouverte en février et mars 2017. Cette grande première a permis à chacun de prendre connaissance des propositions, d'avancer ses arguments, de proposer d'autres solutions, d'indiquer ses préférences par un vote. Ces deux mois de consultation des adhérents ont débouché sur une journée délibérative à Paris, qui a réuni une centaine de participants.

Ce grand moment de débat n'a pas été seulement numérique. **Une centaine d'ateliers relais rassemblant plus d'un millier de militants** ont été organisés par les URI et les fédérations. Nombre de syndicats ont également participé à cette démarche, avec des débats menés avec leurs sections et adhérents. L'ensemble des votes et arguments ont été intégrés à la synthèse des résultats publiée sur la plateforme ainsi que la réponse du Bureau national aux 50 propositions les plus soutenues.

Après le temps de la co-construction et de la consultation, est venu le temps de la décision. Sur la base des contributions et des votes des participants, **le Bureau national**

s'est prononcé en juin 2017 sur les pistes à retenir, celles à écarter et sur les suites à donner aux pistes retenues : une mise en œuvre rapide, une expérimentation ou encore une intégration à l'avant-projet de résolution générale pour le congrès de Rennes 2018. Ces pistes sont consultables dans leur intégralité sur la plateforme participons.cfdt.fr.

5.4.2. La simplification et la mise en cohérence de l'évolution des fonds

L'évolution des moyens de fonctionnement des organisations était un autre volet du chantier de l'évolution de l'organisation. Après un recensement de l'ensemble des fonds que la Confédération reçoit et redistribue pour accompagner les projets des fédérations et des URI, un travail s'est engagé pour rendre leur attribution plus efficace, conformément aux engagements de Marseille.

Les travaux ont permis de dégager quatre principes directeurs devant guider l'attribution des fonds au bénéfice des organisations : **simplification, rationalisation, transparence et gouvernance**. Les fonds doivent devenir un outil pour accompagner les organisations dans la réalisation de leur plan de travail. Ce changement de pratique, validé par le Bureau national d'avril 2017, instaure un guichet unique : l'organisation construit ses projets à partir de son plan de travail, elle dépose une demande globale de financement à la Confédération et n'a plus à se préoccuper de l'origine des fonds concernés, ni des services qui les distribuent à la Confédération. La gestion de cette complexité est à la charge de la Confédération. Ce nouveau dispositif, expérimenté en 2018, sera généralisé en 2019. Il devra permettre la mise en place d'une évaluation plus pertinente des effets produits par les projets ainsi aidés.

LES GRANDES ÉTAPES DU CHANTIER D'ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION

Phase 1 (jusqu'en mai 2016) Réalisation d'un diagnostic,

Prise en compte de tous les niveaux de l'organisation avec une enquête auprès des sections, un groupe miroir de syndicats, un questionnaire sur les missions des structures fédératives...

Phase 2 Construction des principes de transformation, en plusieurs étapes

- Proposition de 39 pistes de solutions par le Bureau national (décembre 2016).
- Ouverture à tous les adhérents d'une plateforme participative permettant de voter sur les 39 propositions ou d'en faire de nouvelles (février à mars 2017).
- Organisation d'une centaine d'ateliers relais rassemblant un millier de militants pour débattre des propositions (février à mars 2017).
- Réponse du Bureau national aux 50 propositions les plus soutenues (5 mai 2017).
- Journée délibérative le 19 mai 2017 avec les contributeurs les plus actifs de la plateforme.

Phase 3 Inscription des évolutions

Validées par le Bureau national dans l'avant-projet de résolution générale du congrès de Rennes.



Par ailleurs, autre engagement du congrès de Marseille, un dispositif sera mis en place pour aider une organisation qui rencontre des difficultés financières à bâtir des solutions pérennes avec l'aide de la Confédération.

5.4.3. La création des nouvelles URI sous le signe de la proximité, de l'attractivité et de l'efficacité

La loi NOTRe a instauré, le 25 novembre 2014, un nouveau découpage territorial qui a pris effet le 1^{er} janvier 2016, avec 13 nouvelles régions administratives. Dès lors, notre organisation en 22 URI était questionnée.

Le Bureau national de mars 2015 a décidé que soit maintenu **le principe d'une URI par région administrative** afin que notre structuration corresponde aux nouveaux périmètres de la représentation régionale politique et à ses instances de dialogue social. Les URI concernées devaient avoir réalisé leur fusion en tenant congrès avant le 31 décembre 2017.

En conséquence, le chantier confédéral sur l'évolution de l'organisation, lancé par le congrès de Marseille, a intégré parmi ses priorités

un accompagnement spécifique des URI impactées par

la réorganisation territoriale dans un calendrier serré.

Le vaste champ géographique couvert par chaque nouvelle région a questionné la possibilité de rester proches des salariés et des syndicats sur le territoire. Les « fusions » d'URI ont dû interroger la proximité territoriale, qui ne se limite pas qu'à la place des UL, UD, UIS, etc. La réflexion sur la structuration des nouvelles URI devait avoir ce paramètre comme priorité. Un séminaire sur le thème de la proximité, élargi aux URI non impactées par la réforme, a permis en amont du processus de réfléchir collectivement à ce qu'il fallait mettre en place pour répondre aux attentes

des équipes syndicales.

Le chantier a nécessité un énorme investissement des équipes régionales, tant sont importants les impacts de la réforme territoriale sur l'organisation CFDT. Il fallait réinventer les échelons de proximité; mettre à plat les ressources humaines, les finances, la fiscalité; refondre l'ensemble des mandatements territoriaux; repenser les instances territoriales, réécrire les statuts, organiser les congrès de fusion etc. Le tout, en impliquant les syndicats et toutes les parties prenantes, en organisant des rencontres dans des nouveaux espaces augmentant les distances. La Confédération a mis en place un dispositif d'accompagnement des URI concernées par ces fusions, quinze au total, qui en formeraient sept au final. Mise à disposition de cabinets de consultants, mise en place de « correspondants de fusion » au sein du Dof, cellule d'appui confédérale autour des questions fiscales, RH et financières. Équipement en visioconférence de l'ensemble des URI et de leurs échelons de proximité (UD, UIS, UIT, etc.). Prise en charge financière des déplacements, séminaires, etc. liés à la réorganisation territoriale. Certaines URI non concernées par les fusions de régions ont également fait évoluer leur structuration, avec le même objectif de proximité que pour les créations des nouvelles URI.

5.4.4. Une mutualisation des savoir-faire au service de la formation syndicale

Franchir une nouvelle étape dans la professionnalisation de la formation syndicale, a été l'ambition de la Commission confédérale de formation syndicale (CCFS) durant ce mandat. Sous son impulsion, une démarche de mutualisation des compétences et des contenus a été initiée. L'objectif est que, sur tout le territoire et pour toutes les professions, puissent être proposées des formations de qualité.

Cela s'est traduit par une démarche de structuration de cette mutualisation:

- mise en place d'un conseil pédagogique constitué de représentants de fédérations et d'URI qui travaille à harmoniser les contenus de formation pour les mettre en cohérence puis les proposer à tous;
- construction (en cours) d'une cartographie des compétences et d'une bibliothèque informatique des outils disponibles pour répondre aux besoins des structures;
- développement et déploiement progressif d'une application de gestion administrative de la formation, GFoSyEL, qui permettra à chaque structure fédérative et à la Confédération de piloter la formation avec des tableaux de bord communs.

Pendant cette période, deux grandes rencontres de toutes les parties prenantes de la formation syndicale (responsables formation, formateurs, animateurs et administratifs) se sont tenues à Bierville, en 2016 et en 2018. Une enquête réalisée en 2015 auprès de 34 structures fédératives montre qu'environ 30 000 stagiaires participent chaque année à une formation de la CFDT. L'enjeu est bien de passer à une grande échelle, dans un contexte où se présentent de nouvelles opportunités: l'évolution du dialogue social dans les entreprises, les passerelles possibles entre formation syndicale et professionnelle, la valorisation des parcours militants, le champ des possibles de la formation en ligne qu'il nous reste à développer. ■

5.5. LE NUMÉRIQUE, UN TOURNANT À NÉGOCIER

5.5.1. La montée en charge de Gasel

Comme promis au congrès de Marseille, les enseignements de la difficile mise en œuvre de Gasel ont été tirés. Un audit a été réalisé et a préconisé, entre autres, que la place des utilisateurs soit organisée. Cela s'est traduit par le lancement d'une mission « *création d'une maîtrise d'ouvrage* » et par la mise en place de nouvelles pratiques qui ont produit les résultats suivants :

- une amélioration continue de Gasel au fil des versions, reconnue par ses utilisateurs ;
- la création d'une « communauté des utilisateurs de Gasel » et la prise en compte des demandes de cette communauté dans les améliorations de Gasel ;
- la création d'un support Gasel accessible par un numéro de téléphone et une adresse mail publiés en page d'accueil de Gasel, donc accessibles à tous ;
- la mise en place d'une méthodologie de conduite des projets informatiques de la CFDT et d'une formation des chefs de projet à cette méthodologie généralisant les bonnes pratiques de Gasel à tous les projets informatiques.

La Gestion des adhérents et des structures en ligne est désormais complète. Depuis juin 2014, Gasel a vu la mise en place de 300 évolutions à la demande des utilisateurs, pour améliorer ses performances et sa disponibilité.

Gasel comptait 1302 utilisateurs fin juin 2014. Il y en a désormais plus de 4850. Les temps de réponse de l'application ont été largement réduits. Le temps moyen de réponse est désormais inférieur à 1 seconde. Sur les 300 premiers jours de 2017, le taux de disponibilité de Gasel,

en dehors des coupures programmées, s'est élevé à 99,9 %.

Depuis juin 2014, le nombre d'éditions a été multiplié par 15 pour atteindre plus de 35500 documents édités pour le seul mois de juin 2017. Le processus, nouveau à l'époque, de transfert d'adhérents entre syndicats est désormais familier à tous : ces transferts sont passés de 315 en 2014, à 574 en septembre 2017.

5.5.2. Le développement d'outils et de pratiques numériques

La montée en charge de Gasel, le bénéfice que représente pour tous des référentiels de données communs (notre fichier d'adhérents), la meilleure maîtrise de conduite des projets informatiques nous ont permis de développer de nouvelles applications destinées à mettre en commun, entre structures, le suivi et la gestion d'un certain nombre de projets. C'est le cas de l'adhésion en ligne avec Adhéli, de *Réponses à la carte* avec Opera, de la gestion de la formation syndicale qui va se déployer avec GfoSYEL, du nouvel Espace adhérent et pour la Cnas, de Cn@s3. Ces outils permettent, ou vont permettre, de rassembler et de partager des informations,



- À l'automne 2016, une plateforme participative a été ouverte aux adhérents pour qu'ils s'impliquent sur l'avant-projet de résolution du congrès.



- Plus de 150 militants ont participé à la journée « *Résolution connecté-es* » en septembre 2016.

de tracer des demandes, de mutualiser des supports. Ils peuvent aussi favoriser le pilotage stratégique des projets et leur évaluation. En septembre 2016, l'évènement « *Résolution connectés* », co-produit par la Confédération et l'URI Île-de-France, a permis de sensibiliser les 154 participants, principalement des délégués syndicaux et secrétaires de section, à l'impact du numérique sur nos pratiques syndicales. De nouveaux outils numériques ont également été expérimentés pour accompagner les militants sur le plan revendicatif (formation en ligne suite à la loi Rebsamen, séminaires web sur les Ordonnances, etc.). La CFDT a lancé deux plateformes participatives ouvertes aux adhérents, d'abord sur l'évolution de l'organisation, puis sur l'avant-projet de résolution au congrès. Ces pratiques seront à évaluer.

5.5.3. L'élaboration d'un nouveau Schéma directeur des systèmes d'information

Pour mettre le numérique au service de nos orientations politiques, le Bureau national a adopté un nouveau Schéma directeur des systèmes d'information. Il s'agit



d'une **planification stratégique des outils numériques à développer afin qu'ils correspondent à nos ambitions politiques en prenant en compte les besoins et les usages des utilisateurs.**

La réflexion ne s'est pas limitée à l'informatique conçue comme un choix technique, mais a compris l'ensemble du système d'information : le schéma directeur est d'abord un projet politique qui doit irriguer ensuite, et ensuite seulement, la définition de nos projets. Partant d'une stratégie pour la CFDT, le schéma directeur constate le décalage entre nos priorités politiques, la syndicalisation, la progression de notre représentativité, l'accompagnement des militants, le service à l'adhérent, l'accompagnement des organisations CFDT et nos applications informatiques qui ne permettent pas assez de servir nos priorités. Le schéma directeur se propose d'y remédier en leur donnant la priorité. Cela suppose de mettre la donnée au centre de nos réflexions, en l'encadrant par la charte des informations nominatives, le besoin de sécurité informatique et les dispositions de la loi Informatique et libertés. En effet, la masse d'informations que nous partageons sur nos adhérents, nos militants, nos responsables, devrait, si nous savons la mettre à profit, nous permettre de leur destiner les informations, les services, les accompagnements qu'ils attendent et ainsi de renforcer considérablement l'efficacité de toute l'organisation. Miser sur la donnée, ce n'est d'ailleurs pas abandonner la proximité. C'est au contraire accroître la pertinence de chacun de nos contacts. Cibler les bonnes implantations pour nous développer, avec les bonnes techniques, et rendre les services qui sont attendus de nos adhérents et militants.

Dans la construction de ce nouveau schéma directeur, une attention particulière a été portée au fait que le système d'information

des organisations ne peut pas se limiter aux outils élaborés au niveau confédéral. De nombreux usages, des services riches existent en effet déjà dans les organisations (des fédérations et URI, aux syndicats et sections d'entreprise), numériques ou non, qui sont susceptibles d'être proposés dans le cadre d'une démarche intégrant le système d'information.

L'élaboration du schéma directeur a donc intégré le besoin de mutualiser les bonnes pratiques et de diffuser plus largement des services qui répondent aux besoins. Il a été conçu comme un schéma directeur confédéré, dans lequel chacun doit pouvoir prendre de l'avance et pouvoir bénéficier des avancées des autres.

Afin que le foisonnement des initiatives ne tourne pas à l'incohérence, **une gouvernance confédérée a été mise en place** de façon expérimentale et provisoire à l'occasion du CNC d'octobre 2017. Cette gouvernance doit permettre à toutes les organisations d'être partie prenante et d'assurer la cohérence politique et technique des outils.

Le schéma directeur a enfin acté la nécessité de construire de façon ascendante, en s'appuyant sur la maîtrise d'ouvrage. Cela implique l'appui sur les usagers du système d'information pour définir avec eux le projet, en amont comme en aval, et pour vérifier la bonne insertion des outils dans des univers informatiques et professionnels variés ; la définition d'une politique de formation aux applications ; l'organisation du support utilisateur en cas de difficulté dans leur utilisation.

5.6 UN MANDAT SOUS LE SIGNE DE COOPÉRATIONS RENFORCÉES ET D'UNE DÉMOCRATIE INTERNE VIVANTE

Les actions, chantiers et initiatives abordés dans cette partie traduisent, en filigrane, un tournant pris durant cette mandature. La Confédération peut mener des projets, mais elle n'est pas la seule à le faire et ne peut pas l'être. Les évolutions de Gasel qui intègrent les utilisateurs, la fusion des URI qui met en œuvre un appui confédéral, un chantier d'évolution de l'organisation qui a interrogé et associé un grand nombre de structures, un service à l'adhérent et un schéma directeur des systèmes d'information qui se dotent d'une gouvernance confédérée, la formation syndicale qui se donne les moyens de mutualiser les contenus et les compétences... Tout cela traduit la nécessité et à la volonté de mettre en commun, de partager, de coopérer, de mettre au service de tous les talents de chacun. Tout cela esquisse un fédéralisme plus opérationnel pour plus d'efficacité en direction de nos adhérents, de nos militants, de la CFDT dans son ensemble. Cette volonté d'échanger s'est également incarnée dans les nombreux débats organisés tout au long de la mandature. Ces débats ont réuni des responsables de syndicats, des militants d'entreprise et d'administration, mais aussi des adhérents autour de l'actualité revendicative ou de sujets plus contextuels : vivre-ensemble en 2015, loi Travail en 2016, Ordonnances en 2017, etc. Grâce à ces débats et aux rencontres avec les sections et syndicats, les responsables confédéraux, fédéraux et régionaux ont pu renforcer leurs liens avec les équipes. Cette démocratie participative incarnée s'est articulée

RAPPORT FINANCIER

1. LA PERCEPTION ET LA VENTILATION DES COTISATIONS

Ce rapport rend compte de la perception et de la ventilation des cotisations ainsi que de l'utilisation des différentes parts nationales de cotisations, selon leur objet spécifique tel que défini par la Charte de la cotisation syndicale CFDT.

Il présente les résultats des exercices 2013, 2014, 2015 et 2016.

Les comptes sociaux et consolidés de la Confédération ont été certifiés sans réserve par les commissaires aux comptes. Arrêtés par le Bureau national, ils ont été approuvés pour chaque exercice, à l'unanimité, par le Conseil national confédéral. Celui-ci a au préalable pris connaissance de l'avis des vérificateurs internes qu'il a élus (Clément Reungoat de l'URI Bretagne, Fabienne Delignères de l'URI Basse-Normandie et Joël Bonenfant de la Fédération Sgen pour les exercices 2013, 2014, 2015, Thierry Mouchard de l'URI Pays de la Loire remplaçant Joël Bonenfant pour 2016) qui ont étudié annuellement les clôtures des budgets, ainsi que les comptes sociaux et consolidés.

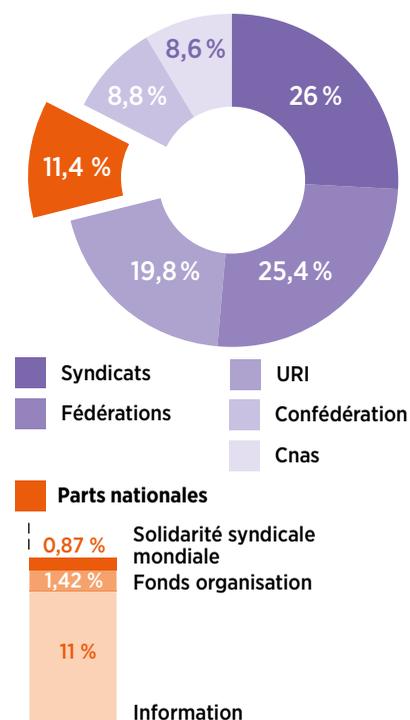
Principes de la charte de la cotisation syndicale

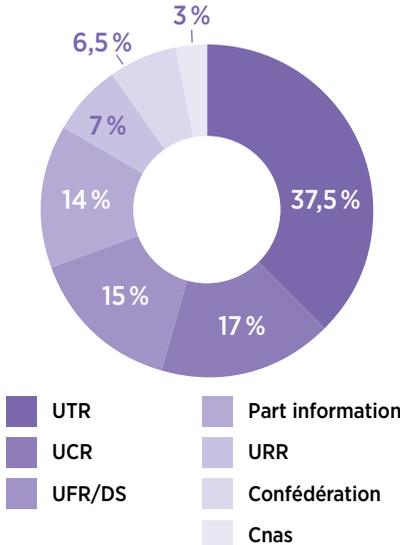
En matière de politique financière, la CFDT s'appuie sur quatre principes : assurer l'autonomie de l'organisation, la solidarité entre les structures, la transparence des informations et la neutralité dans l'application des règles définies collectivement. Ces quatre piliers s'incarnent dans la charte de la cotisation syndicale. Celle-ci indique ainsi que « *notre syndicalisme repose sur l'adhésion volontaire, le paiement d'une cotisation doit rester l'acte essentiel qui définit notre forme de syndicalisme. La place prépondérante de la cotisation dans notre fonctionnement est réaffirmée* ».

En vertu de notre charte, le syndicat dispose d'au moins 26 % (ou l'UTR pour les adhérents retraités, qui dispose de 37,5 %) des sommes collectées auprès de ses adhérents avec un montant minimum

1.	La perception et la ventilation des cotisations	p. 72
	Principes de la charte de la cotisation syndicale	p. 72
2.	La gestion des parts nationales de cotisation	p. 74
2.1.	Le budget de fonctionnement confédéral	p. 74
2.2.	Le budget Presse	p. 75
2.3.	Le budget de la Cnas	p. 76
2.4.	Le budget de la Solidarité syndicale mondiale (SSM)	p. 77
2.5.	Le budget Fonds d'organisation	p. 78
3.	Les comptes sociaux et les comptes consolidés	p. 79
3.1.	Les comptes sociaux	p. 79
3.2.	Les comptes consolidés	p. 84
4.	Le compte missions ressources 2016	p. 86
4.1.	Les ressources	p. 86
4.2.	Les missions	p. 86

RÉPARTITION DE LA COTISATION DES SALARIÉS



**RÉPARTITION
DE LA COTISATION DES RETRAITÉS**

garanti par cotisation. Il conserve la totalité de la part de cotisation supérieure au plafond. Si le syndicat peut justifier qu'il applique un taux de collecte supérieur à 0,75 % du revenu annuel net de ses adhérents, il conserve la totalité de la part supérieure au taux statutaire. Il est de la responsabilité des syndicats de faire appliquer le taux de cotisation de 0,75 %.

👁️ **RÉPARTITION DE LA COTISATION
DES SALARIÉS**

👁️ **RÉPARTITION DE LA COTISATION
DES RETRAITÉS**

La répartition définitive est faite à la clôture de l'exercice sur la base de la cotisation moyenne réelle de chaque syndicat. Pour les cotisations des salariés, après avoir déduit la part des syndicats, puis la part affectée à l'Union confédérale des cadres, le SCPVC ventile les sommes collectées entre la part fédérale (25,4 %),

la part régionale (19,8 %), les différentes parts nationales (11,4 %), la Confédération (8,8 %) et la Cnas (8,6 %). Les parts fédérale et régionale sont réparties au prorata du nombre de cotisations de chaque organisation.

Chaque syndicat reçoit les informations du SCPVC lui permettant de vérifier que les sommes reversées par ce dernier correspondent à ses règlements. Chaque fédération et chaque région reçoit les documents lui permettant de vérifier que les sommes collectées auprès des syndicats de son champ ont été ventilées selon les règles de la charte de la cotisation.

Après un démarrage difficile en 2012, Gasel s'est installé comme un nouvel outil des syndicats et des UTR, notamment, pour gérer les cotisations de leurs adhérents.

👁️ **MONTANTS COLLECTÉS
ET RÉPARTIS, NOMBRE DE COTISATIONS
ET VALEUR MOYENNE PAR EXERCICE**

MONTANTS COLLECTÉS ET RÉPARTIS, NOMBRE DE COTISATIONS ET VALEUR MOYENNE PAR EXERCICE

COTISATIONS SALARIÉS Valeurs en €	2013	2014	2015	2016
Syndicats	22 650 610,34	22 728 099,59	23 387 660,46	23 426 083,85
Fédérations	18 991 200,83	19 079 560,70	19 603 937,63	19 651 663,02
Régions	14 807 692,80	14 876 267,26	15 285 530,75	15 322 400,95
Confédération	6 579 409,27	6 610 241,50	6 791 468,87	6 808 379,07
Fonds Information	6 812 004,83	6 843 650,34	7 031 344,15	7 048 356,04
Solidarité syndicale mondiale	653 081,69	655 736,99	673 997,39	675 419,07
Fonds Organisation	1 062 553,54	1 067 103,95	1 097 038,31	1 099 249,38
Caisse nationale d'action syndicale	6 430 392,61	6 460 008,74	6 637 635,81	6 653 555,21
Union confédérale des cadres	905 494,82	909 690,00	934 693,09	936 969,97
COLLECTE RÉPARTIE	78 892 440,73	79 230 359,07	81 443 306,44	81 622 076,56
COLLECTE DES SYNDICATS	79 176 563,14	79 537 561,92	81 652 708,60	81 857 008,43
NOMBRE DE COTISATIONS MENSUELLES	6 478 985	6 447 758	6 518 350	6 450 994
VALEUR MOYENNE MENSUELLE	12,2205	12,3357	12,5266	12,6891

COTISATIONS RETRAITÉS Valeurs en €	2013	2014	2015	2016
Unions territoriales de retraités	1 374 301,56	1 386 038,32	263 106,83	1 437 472,14
Unions fédérales de retraités	338 083,48	337 743,81	340 048,22	340 208,91
Développement/Solidarité	205 816,99	216 193,24	223 783,26	233 930,48
Union confédérale des retraités	616 414,68	627 792,43	638 979,95	650 688,39
Unions régionales de retraités	253 843,63	258 515,54	1 413 120,79	267 943,40
Confédération	235 715,08	240 062,55	244 319,71	248 795,20
Fonds Information	507 643,36	517 031,07	526 213,65	535 842,98
Caisse nationale d'action syndicale	108 771,31	110 804,78	112 766,30	114 845,41
COLLECTE RÉPARTIE	3 640 590,09	3 694 181,73	3 762 338,69	3 829 726,91
COLLECTE DES SYNDICATS	3 664 803,96	3 696 095,30	3 768 319,23	3 833 244,40
NOMBRE DE COTISATIONS MENSUELLES	438 948	434 188	435 896	438 174
VALEUR MOYENNE MENSUELLE	8,3491	8,5127	8,6450	8,7482

2. LA GESTION DES PARTS NATIONALES DE COTISATION

Les produits cotisations gérés au niveau confédéral sont isolés dans des budgets spécifiques afin de s'assurer que ces recettes sont affectées conformément à leur objet, tel que défini par la charte de la cotisation. Les résultats des exercices 2013, 2014, 2015 et 2016 de ces principaux budgets sont présentés ci-dessous.

2.1. Le budget de fonctionnement confédéral

Ce budget couvre les charges de fonctionnement courant de la Confédération (communication confédérale, fonctionnement des instances statutaires, charges de personnel, locaux et matériels) principalement par des produits internes, stables et garantis : cotisations, vente des agendas, reversement de salaires

de conseillers techniques ou de membres du Conseil économique, social et environnemental (Cese), produits financiers issus de notre patrimoine.

Depuis 2016 s'y ajoutent les fonds issus du financement du dialogue social en provenance de l'Association de gestion du fonds paritaire national. L'AGFPN est financée par une contribution des employeurs représentant 0,016 % de la masse salariale brute et une subvention de l'État. Les fonds issus de la contribution au dialogue social sont répartis à 75 % à destination des fédérations et des URI, les 25 % restant à la Confédération.

Ces derniers alimentent pour partie le budget de fonctionnement de la Confédération (ci-dessous). La subvention de l'État, finançant la formation syndicale est versée en partie aux fédérations et URI, selon leur nombre de voix au CNC, le reste finançant la politique de formation syndicale confédérale.

Conformément à la politique financière CFDT, le patrimoine contribue chaque année à hauteur de 1861400 euros au budget de fonctionnement confédéral

(voir Budget confédéral ligne Contribution réserves de financement).

La gestion du patrimoine de la Confédération est audité tous les deux ans par Vigeo Eiris.

 BUDGET CONFÉDÉRAL

BUDGET CONFÉDÉRAL Valeurs en €	2013	2014	2015	2016
CHARGES				
Communication extérieure	279 744,40	318 249,78	296 958,83	351 205,26
Fonctionnement politique des structures	561 841,58	609 283,73	585 831,34	592 116,90
Activités nationales	857 486,55	863 666,08	1 067 048,87	1 182 977,77
Activités internationales	443 670,32	451 672,33	502 875,75	518 758,84
Charges de gestion courante	144 183,07	188 590,84	121 478,69	116 020,33
Personnel	10 794 348,48	12 238 890,64	12 799 872,23	13 457 758,11
Loyers et charges	1 151 662,89	1 285 389,50	1 238 414,86	1 243 771,44
Informatique	1 053 465,60	1 122 225,92	1 202 302,54	1 463 586,56
TOTAL CHARGES	15 286 402,89	17 077 968,82	17 814 783,11	18 926 195,21
PRODUITS				
Cotisations salariés	6 579 409,27	6 610 241,50	6 791 468,87	6 808 379,07
Cotisations retraités	235 715,08	240 062,55	244 319,71	248 795,20
Reversements Conseillers Cese	620 168,77	599 006,37	592 460,56	607 486,23
Dotations Conseillers techniques	658 140,53	597 688,77	678 221,27	675 848,09
Recettes complémentaires	200 000,00	224 631,72	200 000,00	200 000,00
Financement Dialogue Social				5 868 312,71
Valorisation MAD (mis à disposition)	1 839 607,13	1 800 490,77	1 811 426,36	1 842 143,40
Contribution réserves de financement	1 861 400,00	1 861 400,00	1 861 400,00	1 861 400,00
Apport réserve des détachés	2 782 544,47	2 901 048,93	2 927 841,14	
TOTAL PRODUITS	14 776 985,24	14 834 570,61	15 107 137,90	18 112 364,69
RÉSULTAT	-509 417,65	-2 243 398,21	-2 707 645,21	-813 830,52

2.2. Le budget Presse

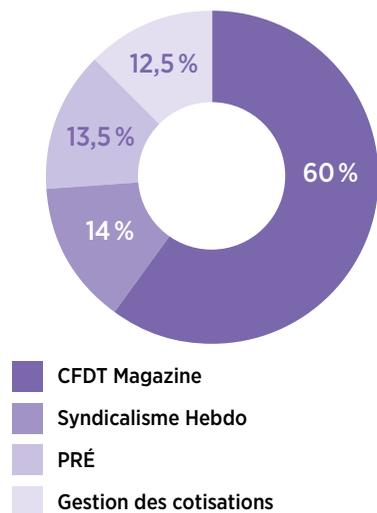
La principale recette de ce budget provient de la part nationale de la cotisation Information. Depuis 2015, 87,5 % de la part Information sont affectés au budget Presse, les 12,5 % restant sont affectés à la gestion des cotisations. Ces outils sont tout ou partie au service de l'information des organisations CFDT.

La recette Presse est complétée par des ventes et abonnements auprès de structures, de militants ou d'adhérents, quelques recettes de publicité ainsi que des subventions provenant du budget confédéral.

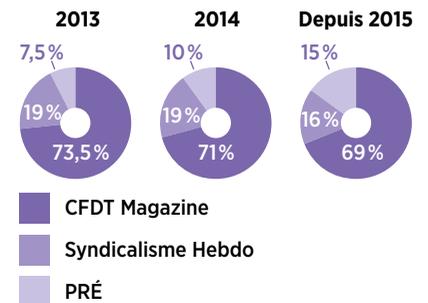
👁️ RÉPARTITION DE LA PART NATIONALE INFORMATION

La part de la cotisation affectée au budget Presse est ensuite répartie entre le *CFDT Magazine*, *Syndicalisme Hebdo* et le Portail de ressources étendu (PRÉ).

RÉPARTITION DE LA PART NATIONALE INFORMATION (cotisations des salariés et retraités)



ÉVOLUTION DU PRODUIT CONSACRÉ À LA PRESSE



Depuis 2013, la répartition du produit entre le *CFDT Magazine*, le *Syndicalisme Hebdo* et le PRÉ a évolué.

👁️ ÉVOLUTION DU PRODUIT

👁️ LES DIFFÉRENTS BUDGETS DE LA PRESSE

LES DIFFÉRENTS BUDGETS DE LA PRESSE

BUDGET PRESSE Valeurs en €	2013	2014	2015	2016
CHARGES				
<i>CFDT Magazine</i>	4 186 300,38	4 549 763,01	4 590 999,44	4 625 277,15
<i>Syndicalisme Hebdo</i>	1 840 219,00	1 987 698,38	1 879 068,30	1 882 307,49
<i>La Revue</i>	111 926,84	-	-	-
<i>Action Juridique</i>	226 057,86	219 763,32	244 011,29	343 079,23
<i>Social Actualité</i>	147 232,76	-	-	-
<i>CFDT La Revue</i>	194 021,17	390 764,00	322 756,51	289 535,37
PRÉ	770 912,07	939 387,74	848 964,50	930 605,83
SOUS-TOTAL PRESSE	7 476 670,08	8 087 376,46	7 885 800,03	8 070 805,06
CFDT Productions	487 799,10	563 888,79	557 109,14	464 349,43
Audiovisuel	171 502,80	241 812,44	255 259,41	254 373,77
Agenda	451 285,00	430 187,00	400 989,00	372 858,00
SOUS-TOTAL AUTRES PRESSE	1 110 586,90	1 235 888,23	1 213 357,55	1 091 581,20
TOTAL CHARGES	8 587 256,98	9 323 264,69	9 099 157,58	9 162 386,26
PRODUITS				
Cotisations salariés (HT)	6 598 677,45	6 602 904,78	5 887 201,21	5 901 444,93
Cotisations retraités (HT)	491 745,78	498 842,78	440 587,97	448 650,41
ABONNEMENTS VENTES	1 599 696,17	1 619 134,00	1 449 496,16	1 441 209,21
SUBVENTIONS	293 975,84	310 069,05	352 577,80	359 276,52
DIVERS	439 177,85	436 613,01	339 514,18	357 515,56
TOTAL PRODUITS	9 423 273,09	9 467 563,62	8 469 377,32	8 508 096,63
RÉSULTAT	836 016,11	144 298,93	-629 780,26	-654 289,63

■ Cette activité étant assujettie à la TVA, les recettes et dépenses sont présentées hors taxes y compris les recettes cotisations qui supportent une TVA de 2,10 % pour les titres *CFDT Magazine* et *Syndicalisme Hebdo*, et de 20 % pour le PRÉ depuis 2014.

2.3. Le budget de la Cnas

La gestion du budget de la Cnas est de la responsabilité de son comité de gestion, élu par le CNC. Le comité de gestion élit en son sein un trésorier et un président. Les budgets arrêtés par le comité sont examinés par les vérificateurs élus par le Conseil national : en 2013, Jean-Claude Hazouard (Fédération des services), Carole Hellegouarc'h (Fédération PSTE), Michel Huard (URI Champagne) et Odile Merienne (URI Pays de la Loire) et, depuis 2014, Ludvine Jalinière (Fédération Interco), Alain Élie (Fédération Banques Assurances), Odile Merienne (URI Pays de la Loire), Véronique Estevenet (URI Poitou-Charentes).

Ce budget est alimenté par la part Cnas fixée à 8,6 % de la cotisation moyenne réelle. Il est complété par des produits financiers provenant de la réserve de financement constituée à partir des résultats des exercices antérieurs. Ces produits

financiers permettent de couvrir les frais de gestion de la Cnas et ainsi d'affecter les ressources issues des cotisations entièrement aux prestations. La réserve de financement étant entièrement constituée, elle n'est plus alimentée depuis 2016.

La réserve de grève a un autre but : elle a été constituée progressivement pour garantir la « *capacité de résistance* » de la CFDT selon un objectif politique décidé en congrès. Jusqu'à aujourd'hui, celui-ci était fixé à dix jours d'indemnisation par adhérent. Du fait des nouvelles mesures d'indemnisation grève adoptées au congrès de Marseille, cette réserve atteignait, en 2016, 40 % de l'objectif.

Deux nouvelles prestations apparaissent au budget depuis Marseille : le service à l'adhérent (dispositif *Réponses à la carte*) et les actions de proximité des salariés éloignés du syndicalisme (dont le financement n'apparaît que l'année suivant leur validation sur la base des actions réalisées).

Les provisions obligatoires pour couvrir les paiements futurs des dossiers non terminés ont fait l'objet d'une nouvelle méthode de comptabilisation issue des données statistiques sur l'ensemble des dossiers depuis 2008. Ce changement de méthode, validé par les commissaires aux comptes, a entraîné sur l'exercice 2015 une reprise totale des anciennes provisions pour les remplacer par les nouvelles, entraînant ainsi une grande variation d'ordre technique. Depuis ce changement de méthode, seuls les écarts de provisions entre deux exercices apparaissent au budget.

BUDGET CNAS

BUDGET CNAS Valeurs en €	2013		2014		2015		2016	
CHARGES								
Grève	55 399,00	4 %	31 663,66	3 %	131 480,00	6 %	185 152,57	6 %
Juridique	942 235,09	74 %	814 752,16	67 %	1 319 763,63	59 %	1 922 963,17	57 %
Action / Action de proximité	0,00	0 %	127 500,00	11 %	0,00	0 %	218 319,54	7 %
Service aux adhérents	0,00	0 %	0,00	0 %	576 199,84	26 %	715 213,23	21 %
Autres activités	281 417,72	22 %	239 198,54	20 %	216 017,07	10 %	308 806,52	9 %
		100 %		100 %		100 %		100 %
Gestion de la Cnas	1 608 622,06		2 721 315,58		2 537 835,24		2 472 710,50	
Charges exceptionnelles exercices antérieurs							901,28	
TOTAL CHARGES	2 887 673,87		3 934 429,94		4 781 295,78		5 824 066,81	
PRODUITS								
Cotisations actifs	6 430 392,61		6 460 008,74		6 637 635,81		6 653 555,21	
Cotisations retraités	108 771,31		110 804,78		112 766,30		114 845,41	
Contribution réserve financement	1 676 900,00		1 676 900,00		1 676 900,00		1 676 900,00	
Produits financiers et contributions	526 517,44		866 621,30		631 709,58		400 986,94	
TOTAL PRODUITS	8 742 581,36		9 114 334,82		9 059 011,69		8 846 287,56	
ÉCART DE PROVISIONS SUR DOSSIERS	1 753 066,26		198 134,53		-1 004 831,56		-1 124 086,72	
RÉSULTAT EXERCICE	4 101 841,23		4 981 770,35		5 282 547,47		4 146 307,47	
Réserve financement	58 867 784,32		61 310 948,33		64 054 889,46		64 054 889,46	
Réserve Branche Action	7 229 754,46		7 812 194,46		8 394 634,46		0,00	
Réserve de grève								
Réalisée	109 372 350,00	98 %	111 328 516,34	39 %	113 284 682,68	38 %	117 430 990,15	40 %
Besoin théorique	111 909 620,00		287 751 030,00		294 510 769,00		295 572 816,00	

2.4. Le budget de la Solidarité syndicale mondiale (SSM)

La part Solidarité syndicale mondiale (article 8.1 de la charte financière) est de 0,87 % de la cotisation moyenne. Le budget de la SSM alimenté par cette part de cotisation vient financer des aides au mouvement syndical mondial et des actions de solidarité en direction de militants de ces organisations ainsi que des projets de coopération développés par l'Institut Belleville (institut de coopération de la CFDT).

Depuis 2014, les lignes d'affectation budgétaires sont les suivantes :

- a/** Aides à des syndicats (ou à des ONG agissant sur les droits des travailleurs sans être en concurrence avec des syndicats locaux) pour l'organisation de réunions, congrès, ou leur participation à des rassemblements, ou des initiatives régionales ou mondiales.
- b/** Aide à des militants de syndicats en situation personnelle difficile (liberté,

menaces, santé...).

- c/** Actions de solidarité (en direction de syndicats ou de syndicalistes, à l'initiative de la Confédération syndicale internationale - CSI - ou de structures régionales de la CSI).
- d/** Frais de fonctionnement du budget SSM.
- e/** Contribution de fonctionnement de l'Institut Belleville (hors projets).
- f/** Activités de coopération de l'Institut Belleville – Financement des projets.
- g/** Aide à une (ou des) organisation(s) (fédérations/URI) engageant des actions répondant aux libellés a) ou b) ci-dessus.

Pour la ligne **g**, une part de 5 % du budget est réservée et gérée sur une durée de mandat de 4 ans ; la part non dépensée sur une année sera reportée sur les années restantes du mandat.

À noter que les sommes non dépensées sur une des lignes du budget SSM ne peuvent être affectées à une autre ligne ou destination.

BUDGET SOLIDARITÉ SYNDICALE MONDIALE

BUDGET SOLIDARITÉ SYNDICALE MONDIALE Valeurs en €	2013		2014	2015	2016
CHARGES		CHARGES			
Europe de l'Est		Aide à des syndicats (ou à des ONG)	22 650,00	10 000,00	18 821,82
Amérique Latine		Aide à des militants de syndicats	5 284,99	5 710,31	3 449,18
Afrique	663,28	Actions de solidarité	5 000,00	-	15 000,00
Maghreb & Moyen-Orient	7 767,84	Aide à une (ou des) organisations (FD/URI)	-	-	-
Asie	3 000,00	Frais de fonctionnement	94 552,42	108 448,26	115 716,71
Solidarité & Congrès	33 000,00	Contribution fonctionnement Institut Belleville	312 206,48	135 000,00	135 000,00
Charges de fonctionnement	217 641,92	Financement projets Institut Belleville	109 284,82	210 000,00	265 000,00
Fonctionnement & projets Institut Belleville	341 884,78	TOTAL CHARGES	548 978,71	469 158,57	552 987,71
TOTAL CHARGES	603 957,82				
PRODUITS		PRODUITS			
Cotisations salariés	653 081,69	Cotisations salariés	655 736,99	673 997,39	675 419,07
TOTAL PRODUITS	653 081,69	TOTAL PRODUITS	655 736,99	673 997,39	675 419,07
RÉSULTAT	49 123,87	RÉSULTAT	106 758,28	204 838,82	122 431,36

2.5. Le budget Fonds d'organisation

La charte financière a prévu de mutualiser une partie des ressources des cotisations, soit 1,42 % de la cotisation moyenne mensuelle réelle pour inciter les organisations à relayer des priorités de développement, de mixité et de structuration fixées par le Bureau national sur proposition de la Commission confédérale d'organisation. Ces ressources viennent en complément des recettes affectées au développement par les syndicats, fédérations et régions.

Le cycle d'attribution du fonds s'est achevé à la fin de l'année 2014. Les règles de répartition et de fonctionnement en avaient été décidées pour une période de six ans (2009-2014). Pour pouvoir

mettre en place les décisions votées par le congrès de Marseille sans précipitation et dans la concertation, il a été décidé, au CNC d'octobre 2014, d'une période transitoire afin de se donner un temps de réflexion.

L'année 2016 est la première étape vers la nouvelle forme de conventionnement entre la Confédération et les organisations.

La réflexion du groupe de travail sur les fonds se poursuit en lien avec les autres groupes de travail sur l'évolution de l'organisation.

📊 BUDGET FONDS D'ORGANISATION

BUDGET FONDS D'ORGANISATION Valeurs en €	2013	2014	2015	2016
CHARGES				
AXE 1 ORGANISATION	222 950,00	214 900,00	326 210,54	429 153,98
Organisation interpro	30 000,00	40 000,00	93 865,74	
Organisation des syndicats	57 900,00	53 200,00	87 200,00	
Priorités nationales	122 050,00	109 700,00	128 044,80	
Coopération fédérales	13 000,00	12 000,00	17 100,00	
Dom Tom				
AXE 2 SYNDICALISATION	357 737,00	301 911,00	375 031,00	464 481,47
Initiatives pro interpro	321 737,00	269 411,00	300 195,00	
PME TPE	36 000,00	32 500,00	74 836,00	
AXE 3 PRIORITÉS Renouveau	118 373,84	114 800,00	199 672,50	225 096,00
Jeunes et renouvellement	82 623,84	87 300,00	101 190,00	
Mixité	35 750,00	27 500,00	98 482,50	
TOTAL AXES (1+2+3)	699 060,84	631 611,00	900 914,04	1 118 731,45
Fusions Régions				303 466,36
Fonctionnement/Amortissement	371 029,27	370 550,96	353 557,70	383 201,10
TOTAL CHARGES	1 070 090,11	1 002 161,96	1 254 471,74	1 805 398,91
PRODUITS				
Recettes Cotisations	1 062 553,54	1 067 103,95	1 097 038,31	1 099 249,38
Divers / régulations	24 922,68	23 973,94	24 947,28	
Reprise sur antérieur				706 149,53
TOTAL PRODUITS	1 087 476,22	1 091 077,89	1 121 985,59	1 805 398,91
RÉSULTAT	17 386,11	88 915,93	-132 486,16	0,00

3. LA PRÉSENTATION DES COMPTES SOCIAUX ET CONSOLIDÉS DE LA CONFÉDÉRATION

3.1. Les comptes sociaux

Depuis 2009, la Confédération publie ses comptes sociaux et ses comptes consolidés (au périmètre « comptes sociaux » s'ajoutent toutes les associations, sociétés civiles immobilières et groupements d'intérêt économique que la Confédération contrôle) conformément à la loi de la démocratie sociale.

Les comptes sont arrêtés par le Bureau national, ensuite approuvés par le Conseil national confédéral.

Depuis 2009, les comptes ont été certifiés sans réserve.

Le détail des comptes se trouve sur le site internet de la Confédération (http://www.cfdt.fr/portail/rec_102431/les-rapports-financiers).

Ces comptes sont également publiés au *Journal officiel*, consultables sur Internet (<http://www.journal-officiel.gouv.fr/comptes-syndicats/index.php>) (indiquer à la rubrique « titre organisation » Confédération CFDT, puis choisir dans la liste code Siren 784409930).

L'ensemble des budgets gérés par la Confédération (Fonctionnement, Formation syndicale, SSM, Fonds d'organisation, Cnas, SCPVC, gestion du patrimoine mobilier et immobilier et CFDT Trésorerie) sont dans le périmètre des comptes sociaux, conformément à la législation.

🕒 **CFDT - CONFÉDÉRATION**
COMPTES SOCIAUX: BILAN ACTIF /
BILAN PASSIF (pages 80/81)

🕒 **CFDT - CONFÉDÉRATION**
COMPTES SOCIAUX:
COMPTE DE RÉSULTAT
(pages 82/83)

CFDT- CONFÉDÉRATION COMPTES SOCIAUX

BILAN ACTIF Valeurs en €	31/12/2013 net	31/12/2014 net	31/12/2015 net	31/12/2016 net
ACTIF IMMOBILISÉ				
IMMOBILISATIONS INCORPORELLES	35 406	26 147	16 887	7 628
Logiciels	35 406	26 147	16 887	7 628
Frais d'établissement				
Avances et acomptes				
IMMOBILISATIONS CORPORELLES	52 051 635	47 497 392	45 008 162	45 203 984
Terrains	13 306 906	13 306 906	13 306 906	13 306 906
Constructions	31 599 681	27 878 563	24 216 711	29 010 926
Installations techniques, matériel et outillage industriels	2 378 641	1 329 165	995 883	1 480 509
Autres	680 494	575 858	483 732	458 564
Immobilisations corporelles en cours	4 085 913	4 406 899	6 004 930	9 470 79
Avances et acomptes				
IMMOBILISATIONS FINANCIÈRES	256 458 584	256 639 411	264 413 621	267 291 011
Participations	485 467	162 472	338 279	274 702
Créances rattachées à des participations	246 494 411	25 033 092	23 733 955	23 893 405
Titres immobilisés de l'activité de portefeuille	228 193 381	227 426 121	236 694 532	240 901 832
Autres titres immobilisés				
Prêts	312 918 2	4 016 583	3 645 713	2 219 679
Autres	1143	1143	1143	1393
TOTAL (I)	308 545 627	304 162 950	309 438 671	312 502 623
ACTIF CIRCULANT				
STOCKS ET EN-COURS				
Matières premières et autres approvisionnements				
En cours de productions (biens et services)				
Produits intermédiaires et finis				
Marchandises	3 525	2 727	1 596	902
AVANCES ET ACOMPTES VERSÉS SUR COMMANDES	91 174	241 267	319 247	122 712
CRÉANCES	24 776 155	25 496 559	25 840 384	25 743 599
Créances usagers et comptes rattachés	116 023	136 436	131 944	144 523
Autres	24 660 132	25 360 123	25 708 440	25 599 076
VALEURS MOBILIÈRES DE PLACEMENT	18 044 360	23 714 405	13 520 041	11 571 891
Autres titres	18 044 360	23 714 405	13 520 041	11 571 891
Instruments de trésorerie	-	-	-	-
Disponibilités	7 423 702	2 470 927	2 621 407	2 688 770
Charges constatées d'avance	250 473	263 770	411 271	380 676
TOTAL (II)	50 589 388	52 189 656	42 713 946	40 508 550
Charges à répartir sur plusieurs exercices (III)	-	-	-	-
Primes de remboursement des emprunts (IV)	-	-	-	-
Ecart de conversion Actif (V)	-	-	-	-
TOTAL ACTIF (I+II)	359 135 015	356 352 606	352 152 617	353 011 173
ENGAGEMENTS RECUS				
Legs nets à réaliser				
- acceptés par les organes statutairement compétents				
- autorisés par l'organisme de tutelle				
Dons en nature restant à vendre				

CFDT- CONFÉDÉRATION COMPTES SOCIAUX

BILAN PASSIF Valeurs en €	31/12/2013 net	31/12/2014 net	31/12/2015 net	31/12/2016 net
FONDS SYNDICAUX				
FONDS PROPRES				
Réserves	312 920 556	313 140 759	309 447 933	308 059 076
Report à nouveau				162 501
Résultat de l'exercice	220 203	-3 692 826	-1 388 857	-7 284 509
AUTRES FONDS PROPRES				
Fonds propres avec droit de reprise				
- Apports				
- Legs et donations				
- Résultat sous contrôle de tiers financeurs				
Provisions réglementées				
TOTAL (I)	313 140 759	309 447 933	308 059 076	302 399 578
PROVISIONS				
Provisions pour risques				
Provisions pour charges	11 994 589	12 488 574	11 089 857	8 332 182
FONDS DEDIÉS				
Sur contributions publiques de financement				
Sur autres ressources	335 769	404 279	361 507	306 375
TOTAL (II)	12 330 358	12 892 853	11 451 364	8 638 557
DETTES				
Emprunts et dettes auprès d'établissements de crédit (2)	4 770 000	4 240 000	3 710 000	7 790 972
Emprunts et dettes financières diverses (3)				
Avances et acomptes reçus sur commandes en cours				
Dettes fournisseurs et comptes rattachés	4 114 090	4 616 404	4 895 125	5 194 162
Dettes fiscales et sociales	183 999	229 817	233 653	255 531
Dettes sur immobilisations et comptes rattachés				
Autres dettes	23 939 957	24 446 489	23 287 017	28 609 782
Produits constatés d'avance (1)	655 853	479 110	516 383	122 591
TOTAL (III)	33 663 898	34 011 820	32 642 177	41 973 038
Ecart de conversion Passif (IV)				
TOTAL PASSIF (I+II+III+IV)	359 135 015	356 352 606	352 152 617	353 011 173
(1) dont à plus d'un an				
dont à moins d'un an	655 853	479 110	516 383	122 591
(2) dont concours bancaires courants et soldes créditeurs de banques	-	-	-	-
(3) emprunts participatifs	-	-	-	-
ENGAGEMENTS DONNÉS	-	-	-	-



CFDT- CONFÉDÉRATION COMPTES SOCIAUX

COMPTE DE RÉSULTAT Valeurs en €	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016
PRODUITS D'EXPLOITATION				
Ventes de marchandises				
Production vendue (services)	2171186	2293643	2294823	2322995
Montant net du chiffre d'affaires	2171186	2293643	2294823	2322995
Subventions - Contributions	15122059	15407547	23317356	25379837
Reprises sur dépréciations, sur provisions et amort. et transferts de charges	2237222	2535793	8774929	3229147
Cotisations	15085945	15151445	15574536	15617268
Autres produits (1)	1841591	1515658	1932640	1277695
TOTAL (I)	36458003	36904086	51894284	47826941
CHARGES D'EXPLOITATION				
Marchandises: Achats	8295	134	228	0
<i>Variation de stocks</i>	<i>-1473</i>	<i>798</i>	<i>1132</i>	<i>694</i>
Matières premières et autres approvisionnements: Achats				
<i>Variation de stocks</i>				
Autres achats et charges externes *	23581522	23509548	26911647	30628236
Impôts, taxes et versements assimilés	645800	638567	652679	657302
Salaires et traitements	371974	447579	402076	389049
Charges sociales				
Dotations aux amortissements, dépréciations et provisions:				
- Sur immobilisations: dotations aux amortissements	5540539	5214282	4469978	4545284
- Sur immobilisations: dotations aux dépréciations				
- Sur actif circulant: dotations aux dépréciations	508897	175269	112386	236062
- Pour risques et charges: dotations aux provisions	2169268	2085715	6781454	1821440
Subventions accordées par l'organisation syndicale	948549	2724455	2335834	891064
Autres charges	8188689	7932890	11451258	16115260
TOTAL (II)	41962059	42729237	53118672	55284390
RÉSULTAT D'EXPLOITATION (I-II)	-5504056	-5825151	-1224388	-7457449
QUOTES-PARTS DE RÉSULTAT SUR OPÉRATIONS FAITES EN COMMUN				
Excédent ou déficit transféré (III)	1102636	368931	0	0
Déficit ou excédent transféré (IV)	2592618	2941552	3387931	3006667
PRODUITS FINANCIERS				
De participations	684361	885776	414060	485773
D'autres valeurs mobilières et créances de l'actif immobilisé				
Autres intérêts et produits assimilés	230168	90178	46574	62591
Reprises sur dépréciations, provisions et transferts de charges financières	1442357	305992	11887	0
Produits nets sur cessions de valeurs mobilières de placement	1245441	248983	286392	251406
TOTAL (V)	3602327	1530929	758913	799770

(SUITE) Compte de résultat valeurs en €	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016
CHARGES FINANCIÈRES				
Dotations aux amortissements, dépréciations et provisions	18 775	2 364 633	1 129 393	2 477 717
Intérêts et charges assimilées	107 406	146 987	575 282	466 608
Différences négatives de change	10	30	245	576
Charges nettes sur cessions de valeurs mobilières de placement				
TOTAL (VI)	126 191	2 511 650	1 704 920	2 944 901
RÉSULTAT FINANCIER (V-VI)	3 476 136	-980 721	-946 008	-2 145 131
RÉSULTAT COURANT AVANT IMPÔTS (I-II+III-IV+V-VI)	-3 517 902	-9 378 493	-5 558 325	-12 609 247
PRODUITS EXCEPTIONNELS				
Sur opérations de gestion	434 065	1 348 530	473 649	2 421 454
Sur opérations en capital	45 791 816	26 971 111	37 839 415	26 161 077
Reprises sur dépréciations, provisions et transferts de charges exceptionnelles				
TOTAL (VII)	46 225 881	28 319 641	38 313 064	28 582 532
CHARGES EXCEPTIONNELLES				
Sur opérations de gestion	17 458	99 440	56 813	19 569
Sur opérations en capital	42 565 887	22 417 504	34 081 350	23 225 483
Dotations aux amortissements, dépréciations et provisions				15 949
TOTAL (VIII)	42 583 345	22 516 944	34 138 163	23 261 001
RÉSULTAT EXCEPTIONNEL (VII-VIII)	3 642 536	5 802 697	4 174 901	5 321 531
Participation des salariés aux résultats (IX)				
Impôts sur les sociétés (X)	49 321	48 521	47 507	51 925
Report des ressources non utilisées des exercices antérieurs (XI)	343 854	154 707	235 232	152 060
Engagements à réaliser sur ressources affectées (XII)	198 964	223 217	193 158	96 929
TOTAL DES PRODUITS (I+III+V+VII+XI) (XIII)	87 732 701	67 278 295	91 201 493	77 361 303
TOTAL DES CHARGES (II+IV+VI+VIII+IX+X+XII) (XIV)	87 512 498	70 971 121	92 590 351	84 645 812
EXCÉDENT OU DÉFICIT (XIII-XIV)	220 203	-3 692 826	-1 388 857	-7 284 509
Participation aux événements récurrents pluriannuels	-700 000	-700 000	-700 000	-400 000



3.2. Les comptes consolidés

Le périmètre de consolidation comprend la Confédération (comptes sociaux) et :

- les associations suivantes : Asseco, Bierville, Institut Belleville, Iris, Isefoj, Association de gestion d'immeuble (AGI), Espace Belleville, Célidé ;
- les Groupements d'intérêt économique (GIE) : Belleville, Presse et Vilette ;
- l'EURL Domaine de Bierville ;
- les Sociétés civiles et immobilières Flandre, Rebuffat, Loire/Jaurès.

📍 COMPTES CONSOLIDÉS :
BILAN ACTIF ET PASSIF

📍 COMPTES CONSOLIDÉS :
COMPTES DE RÉSULTAT
(page 85)

CFDT- CONFÉDÉRATION COMPTES CONSOLIDÉS

BILAN ACTIF Valeurs en K€	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016
ACTIF IMMOBILISÉ	319 222	314 703	320 276	323 001
Immobilisations incorporelles	7 897	10 352	10 314	10 697
Immobilisations corporelles	79 425	72 660	69 227	68 900
Immobilisations financières	231 900	231 691	240 735	243 404
ACTIF CIRCULANT	46 515	43 134	35 493	33 554
Stocks et en-cours	573	650	696	628
Clients et comptes rattachés	1 013	1 498	1 058	853
Autres créances et comptes de régularisation	15 915	12 220	14 656	13 908
Valeurs mobilières de placement	18 466	24 900	14 486	18 165
Disponibilités	10 548	3 866	4 597	
TOTAL ACTIF	365 737	357 837	355 769	356 555
BILAN PASSIF Valeurs en K€	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016
FONDS PROPRES	316 787	311 248	309 526	303 442
Réserves	312 921	313 141	309 448	308 059
Réserves consolidées	3 692	3 646	1 800	1 467
Report à nouveau				1 625
Résultat consolidé	174	-5 539	-1 722	-7 710
FONDS DÉDIÉS	336	404	362	306
PROVISIONS POUR RISQUES ET CHARGES	12 000	12 495	11 107	8 351
DETTES	36 614	33 690	34 774	44 456
Emprunts et dettes financières	5 371	5 005	4 453	8 375
Fournisseurs et comptes rattachés	2 928	3 916	4 440	4 915
Autres dettes et comptes de régularisation	28 315	24 769	25 881	31 166
TOTAL PASSIF	365 737	357 837	355 769	356 555

CFDT- CONFÉDÉRATION COMPTES CONSOLIDÉS

COMPTE RÉSULTAT Valeurs en K€	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016
PRODUITS D'EXPLOITATION				
Cotisations	22 405	22 512	23 132	23 201
Subventions contributions	16 164	16 401	24 300	26 187
Autres produits d'exploitation	15 841	14 634	20 872	14 606
TOTAL DES PRODUITS D'EXPLOITATION	54 410	53 547	68 304	63 994
CHARGES D'EXPLOITATION				
Achats consommés	3 746	3 838	2 977	2 946
Charges externes	18 750	19 444	21 761	23 439
Charges de personnel	16 354	17 817	18 122	18 635
Impôts et taxes	2 325	2 597	2 617	2 602
Autres charges d'exploitation	9 015	8 523	12 795	16 859
Dotations aux amortissements et aux provisions	10 617	10 776	15 062	10 283
TOTAL DES CHARGES D'EXPLOITATION	60 806	62 995	73 334	74 764
RÉSULTAT D'EXPLOITATION	-6 396	-9 448	-5 030	-10 770
Charges et produits financiers	6 069	2 692	2 875	631
RÉSULTAT COURANT DES ENTREPRISES INTEGRÉES	-327	-6 756	-2 155	-10 140
Charges et produits exceptionnels	408	1 336	443	2 428
Impôts	52	50	52	53
RÉSULTAT NET DES ENTITÉS INTEGRÉES	29	-5 470	-1 764	-7 765
Report ressources non utilisées	344	155	235	152
Engagements à réaliser	199	223	193	97
RÉSULTAT NET DE L'ENSEMBLE CONSOLIDÉ	174	-5 539	-1 722	-7 710
Intérêts minoritaires	0		0	
RÉSULTAT NET DE L'ENSEMBLE CONFÉDÉRAL	174	-5 539	-1 722	-7 710



4. LE COMPTE MISSIONS RESSOURCES 2016

Depuis 2015, le Compte missions ressources (CMR) permet une autre lecture des comptes consolidés, par nature d'activité.

RESSOURCES / EMPLOIS

RESSOURCES Valeur en K€	
Ressources internes	41210
Ressources externes	26187
Ressources exceptionnelles	2499
Déficit de l'exercice financé par les ressources internes	7710
TOTAL DES RESSOURCES	77 606

EMPLOIS Valeur en K€	
Missions	63 423
Fonctionnement	9 561
Gestion patrimoniale	4 622
TOTAL DES EMPLOIS	77 606

4.1. Les ressources

RESSOURCES Valeur en K€	
Ressources internes	41210
Cotisations	23202
Prestations de services	7821
Reprise sur amortissement provisions et transfert	3120
Autres produits	1212
Revenus patrimoniaux	5854
Ressources externes	26187
Ressources exceptionnelles	2499
Déficit de l'exercice financé par les ressources internes	7710
TOTAL DES RESSOURCES	77 606

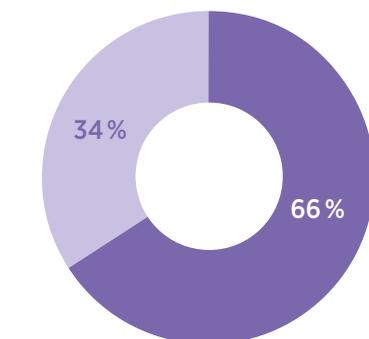
Origine de nos ressources

La Confédération CFDT dispose de ressources internes (les cotisations, les produits de ses placements, etc.) et de ressources externes, comme par exemple les subventions.

ORIGINE DE NOS RESSOURCES

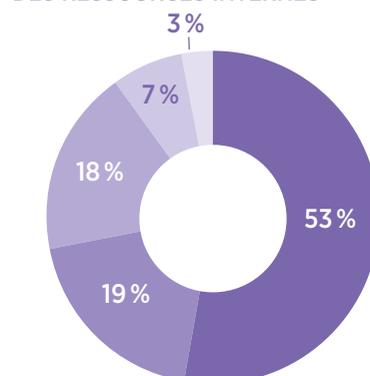
RÉPARTITION DES RESSOURCES INTERNES

ORIGINE DE NOS RESSOURCES



- Ressources internes
- Ressources externes

RÉPARTITION DES RESSOURCES INTERNES



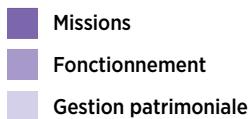
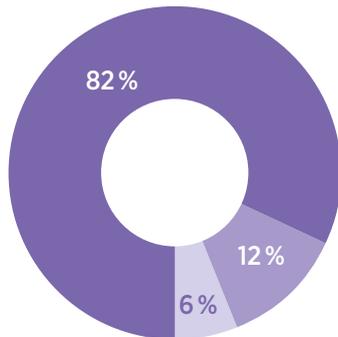
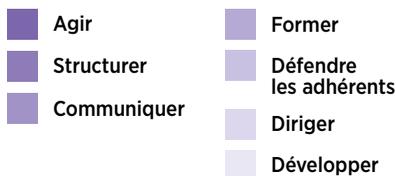
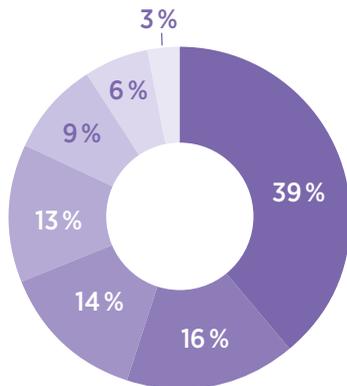
- Cotisations
- Revenus patrimoniaux
- Prestations de services
- Reprise sur amortissement
- Autres produits d'exploitations

4.2. Les missions

EMPLOIS Valeur en K€	
Missions	63 423
Agir	24 826
Communiquer	8 856
Défendre les adhérents	5 493
Développer	2 166
Diriger	3 899
Former	8 406
Structurer	9 777
Fonctionnement	9 561
Gestion patrimoniale	4 622
TOTAL DES EMPLOIS	77 606

La CFDT consacre l'essentiel de ses ressources aux missions. Mais une part de ses ressources est aussi utilisée pour son fonctionnement et la gestion de son patrimoine.

- EMPLOI DE NOS RESSOURCES (page 87)
- RÉPARTITION DE NOS MISSIONS (page 87)
- DÉTAIL DE L'EMPLOI DE NOS RESSOURCES (page 87)

EMPLOI DE NOS RESSOURCES**MISSIONS****DÉTAIL DE L'EMPLOI DE NOS RESSOURCES**

MISSIONS	Valeur en K€	63 423
AGIR	24 826	Cette mission regroupe tous les travaux au service de l'action revendicative. Le champ est large (insertion, emploi parcours professionnel, etc.), national, européen et international.
COMMUNIQUER	8 856	Ce pôle est consacré à l'information (adhérents, militants...) sur les positions et la vie de la CFDT. On y retrouve les actions permettant de développer et de nourrir le sentiment d'appartenance à une culture commune.
DÉFENDRE LES ADHÉRENTS	5 493	Ce pôle est consacré à la défense des adhérents. On y retrouve les actions prises en charge par la Cnas.
DÉVELOPPER	2 166	Cette mission regroupe l'ensemble des actions assurant le développement et le renouvellement de la CFDT (développement du service à l'adhérent, délégation jeune, enquêtes <i>Flash</i> , protocole électoraux...).
DIRIGER	3 899	Il s'agit du fonctionnement des instances statutaires (Congrès confédéral, Conseil national, Bureau national) nécessaire au débat et à la prise de décision CFDT.
FORMER	8 406	Il s'agit des actions de formation syndicale mises en œuvre à partir des priorités définies par le Bureau national.
STRUCTURER	9 777	Cette mission comprend les moyens divers afin d'aider les organisations CFDT à mieux fonctionner.
Fonctionner	9 561	
Gérer le patrimoine	4 622	La Confédération a mis en place une politique immobilière et de placements financiers afin d'assurer son indépendance.



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 - **Intérieur** Anne Bruel/InfoCom CFDT, InfoCom CFDT, Olivier Clément, Thierry Nectoux et Morgan Parma/Mutinerie.

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