



Reconstruire l'avenir avec les salariés

Résolution





Sommaire

- 0** Conjuguer le présent au futur **P4**
- 1** Reconstruire le pacte social **P5**
- 2** Les salariés au cœur de notre action **P18**
- 3** Une CFDT proche des salariés,
une organisation au service
des adhérents et des militants **P37**
- 4** Une organisation en mouvement **P52**

Avant-propos de la résolution

Vous allez lire la résolution adoptée au Congrès de Tours, en juin 2010. Ce texte exprime une double volonté :

- celle de répondre à l'actualité que vivent les salariés ;
- celle de préparer la CFDT - toute la CFDT - à affronter l'avenir et ses défis, décisifs pour les salariés et pour le syndicalisme.

Le Bureau national a souhaité une résolution concrète, une résolution centrée sur le salarié. Ce texte doit permettre à chaque militant de la CFDT, là où il se trouve, de mettre en œuvre nos orientations pour les quatre prochaines années.

Dans la résolution, les termes « salarié » et « entreprise » sont le plus souvent utilisés dans leur sens le plus général. Par *salarié*, il faut entendre tout homme ou femme en lien avec le travail quel que soit son statut (CDI, CDD, intérim, fonctionnaire, contractuel, chômeur, retraité, cadre, ...). De même, *entreprise* renvoie à tous les lieux de travail (entreprise au sens strict du terme, établissement public, administration, collectivité locale, association, ...).

C'est bien, en effet, le sens et la force du syndicalisme confédéré porté par la CFDT que de reconnaître toutes les situations particulières vécues par les salariés pour les inscrire dans une vision partagée de l'intérêt général.

CONJUGUER LE PRESENT AU FUTUR

0.1

La résolution du Congrès confédéral 2010 exprime les choix de la CFDT dans un contexte marqué par une double urgence.

- Urgence à améliorer la vie des salariés dans un monde du travail en mutation constante et rapide qui crée des opportunités pour certains mais qui accentue aussi les inégalités, les risques d'exclusion et de précarité pour beaucoup d'autres.
- Urgence pour le syndicalisme, qui doit trouver partout dans le monde des réponses aux difficultés rencontrées par les salariés et qui doit dans le même temps, en France, réussir son adaptation à l'évolution des règles du dialogue social.

0.2

Pour répondre à ces enjeux, cette résolution s'inscrit dans la continuité de l'histoire et des choix de la CFDT. Elle reste fidèle à son type de syndicalisme : un syndicalisme de transformation sociale qui use de toutes ses dimensions (critique sociale, rapport de force, proposition) pour rechercher, par la négociation, des garanties collectives ouvrant à chaque salarié la possibilité de son émancipation.

0.3

La résolution poursuit et approfondit la mise en œuvre des orientations adoptées lors des derniers congrès, en particulier à Grenoble en 2006. Elle est également portée par la conviction que la CFDT doit savoir évoluer pour rester fidèle au syndicalisme qu'elle défend. En cela, elle s'inscrit dans le prolongement du rapport « Le syndicalisme à un tournant... oser le changement ! », adopté par le Bureau national en mai 2009.

0.4

La profonde crise économique et sociale, conséquence des dysfonctionnements de notre mode de développement, met en évidence les limites d'un capitalisme qui laisse trop peu de place aux préoccupations sociales et environnementales. C'est pourquoi la résolution propose d'intervenir sur les choix globaux qui touchent les salariés au quotidien afin de faire émerger un nouveau modèle de croissance au service d'un développement durable (partie 1).

Elle propose également de mettre les salariés au cœur de nos pratiques revendicatives, avec la volonté d'articuler l'individuel et le collectif. Pour cela, elle formule des orientations liées à la vie des salariés au travail et à leur parcours professionnel (partie 2).

Elle propose enfin de faire évoluer notre fonctionnement et nos pratiques pour créer une dynamique d'organisation au service des salariés et du développement syndical (partie 3).

RECONSTRUIRE LE PACTE SOCIAL

1.0	Pour un développement durable, dans un monde en mutation	6
1.1.	Une répartition équitable des richesses	6
1.2.	Des régulations indispensables	8
1.2.1	Peser pour des politiques coordonnées entre les pays	8
1.2.2	Conquérir une autre gouvernance d'entreprise	9
1.3.	Des prélèvements plus justes et un système de protection sociale à consolider	10
1.3.1	Soutenir une fiscalité plus redistributive	10
1.3.2	Bien utiliser les finances publiques sans affaiblir l'action publique	11
1.3.3	Consolider et améliorer notre système de protection sociale	12
1.3.4	Préserver les générations futures	13
1.4.	Un syndicalisme engagé à tous les niveaux	14
1.4.1.	Dans le monde	15
1.4.2	En Europe	15
1.4.3	Du local au national	16
1.4.4	Des entreprises et des administrations socialement responsables	17

1.0 Pour un développement durable, dans un monde en mutation

1.0.1

L'amélioration de la vie des salariés est au cœur de l'action de la CFDT dans un objectif de justice, de solidarité et d'émancipation. C'est un enjeu central de progrès social. Cela nécessite d'intervenir sur les choix globaux qui touchent les salariés au quotidien.

1.0.2

Depuis trente ans, les changements sont permanents au sein des entreprises et des administrations : nouvelles technologies, financiarisation, externalisations, transformation des organisations du travail, flexibilité, autonomisation des postes de travail. Les conséquences pour les salariés sont connues : émiettement des collectifs, précarisation, déqualification, pertes d'emplois, individualisation des conditions d'emploi, pression sur la santé et le bien-être des salariés, perte de sens du contenu du travail. Elles accroissent les vulnérabilités des uns et elles offrent des opportunités à d'autres.

1.0.3

L'ensemble de ces mutations percute de façon très diverse les salariés, selon les secteurs d'activité, les lieux de travail et les âges de la vie. Les parcours professionnels des salariés sont de moins en moins linéaires. Ils ont des attentes de plus en plus individualisées et des besoins d'autonomie croissants. Ils souhaitent être respectés et reconnus dans leur travail et leurs métiers.

1.0.4

Parmi les causes profondes de ces évolutions, la CFDT critique depuis longtemps les dysfonctionnements majeurs de notre modèle de croissance économique, notamment un partage inégal des richesses et la faiblesse de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises. La crise récente les a révélés brutalement et les a accentués ; elle ouvre aussi des espaces de transformations

profondes pour et par un développement durable, gage d'une plus grande cohésion sociale. Les responsables politiques, économiques et sociaux doivent s'en saisir. C'est le sens de l'engagement et des propositions de la CFDT.

1.0.5

Les mutations du travail se produisent dans une société où la démocratie est en crise. Cela se traduit par une méfiance des citoyens envers les institutions, paroles et choix des décideurs étant trop souvent suspectés. La démocratie sociale n'est pas épargnée : elle a pourtant un rôle à jouer pour contribuer au renouvellement et à l'élargissement de la démocratie, par la manière dont elle implique les salariés dans la construction des garanties collectives. Elle rend les salariés acteurs des résultats qu'elle apporte. C'est le sens que la CFDT donne au dialogue social comme moyen de dépasser des intérêts contradictoires ou divergents par des accords négociés, porteurs de progrès social.

1.1 Une répartition équitable des richesses

1.1.1

L'ensemble des crises financières, économiques, sociales, alimentaires, climatiques, sanitaires qui frappe le monde révèle des défaillances accumulées au fil des années. La CFDT les avait pointées : spéculation financière, creusement des inégalités, faible prise en compte du facteur humain, dégradation de l'environnement, mauvaise gestion des ressources, ... Il est essentiel d'y répondre. La CFDT plaide pour un nouveau modèle de développement, une meilleure répartition des richesses produites et la mise en place de régulations du niveau international jusque dans l'entreprise. Ce sont les conditions indispensables à un développement durable alliant performance économique, ambition sociale et respect de l'homme et de l'environnement.

1.1.2

La croissance économique repose de plus en plus, dans tous les secteurs d'activité, sur le développement des services destinés aux entreprises et aux particuliers. Ces services sont créateurs d'emplois. Ils doivent être facteurs de bien-être pour les personnes (santé, loisirs, culture, communication, ...) et de compétitivité pour les entreprises.

1.1.3

Pour autant, la croissance repose aussi sur une capacité industrielle forte. Pour la CFDT, il faut impulser, en France et en Europe, une nouvelle politique industrielle avec des impératifs de développement durable et d'aménagement équilibré des territoires. Cette politique se définit par un soutien à des secteurs stratégiques grâce à un investissement important en matière de formation, de recherche et d'innovation, par le développement d'un réseau de PME compétitives et la transformation des relations entre donneurs d'ordres et sous-traitants, notamment à travers des engagements sociaux et environnementaux réciproques.

1.1.4

La crise réactualise la question de la diversité des entreprises, de leur finalité et de leur mode de gouvernance. Il existe une pluralité de formes d'entreprises dans laquelle l'économie sociale doit avoir toute sa place. C'est bien la coexistence entre ces différentes formes que la CFDT soutiendra, dans le cadre de l'économie de marché régulée.

1.1.5

Pour promouvoir un développement intégrant davantage les dimensions sociale et environnementale, on ne peut se contenter de mesurer la seule croissance du Produit intérieur brut (Pib). Pour la CFDT, d'autres indicateurs mesurant le développement social et la préservation de l'environnement doivent être pris en compte.

1.1.6

Dans ce nouveau modèle de développement que nous prônons, répartir équitablement les richesses produites est une exigence de démocratie, de justice et de cohésion sociale. C'est aussi une nécessité pour stabiliser l'économie sur le long terme.

1.1.7

Rendre plus juste la répartition des richesses commence au niveau des entreprises et des filières de production, où le partage de la valeur ajoutée entre la rémunération du travail et celle du capital (cette dernière finançant pour partie les investissements) doit se faire dans la transparence et dans le cadre du dialogue social.

Le rôle premier de l'acteur syndical sur la répartition des richesses est bien l'amélioration dans les entreprises du contenu et des conditions de travail, des compétences et des rémunérations (partie 2).

1.1.8

Pour la CFDT, deux autres leviers doivent être privilégiés pour corriger les inégalités de répartition des richesses : d'une part, parmi les régulations indispensables à mettre en œuvre, une modification profonde de la gouvernance des entreprises (1.2.2) ; d'autre part, la redistribution par une fiscalité plus juste et équitable (1.3.1). Cependant, la réduction des inégalités ne se limite pas à une plus grande redistribution financière. Des services publics de qualité et accessibles à tous sont un outil indispensable de cohésion et de justice sociales (1.3.2).

1.2 Des régulations indispensables

1.2.0

Les nouvelles régulations doivent viser le développement durable alliant objectifs économiques, sociaux et environnementaux. Elles doivent s'appuyer sur des institutions pérennes associant les acteurs de la société civile (partenaires sociaux, consommateurs, ONG, associations) dans de nouveaux espaces de dialogue.

Ces régulations doivent s'appuyer sur des normes et des valeurs de justice, d'équité et de solidarité. Pour la CFDT, l'enjeu est de garantir les droits fondamentaux des salariés, un haut niveau de protection sociale et un égal accès des populations aux biens publics mondiaux.

1.2.1 Peser pour des politiques coordonnées entre les pays

1.2.1.1

Pour être efficaces les régulations doivent être définies et coordonnées entre pays, voire déléguées à l'Union européenne. Celle-ci a un rôle majeur à jouer en son sein et au niveau mondial. Le syndicalisme européen doit y prendre une place plus importante.

1.2.1.2

Pour soutenir le développement durable et transformer en profondeur l'économie mondiale, les régulations s'imposent dans différents domaines.

1.2.1.2.1

Il importe que la finance soit mise au service de l'économie. Sa régulation passe, notamment, par la suppression des paradis fiscaux, la lutte contre les délocalisations fiscales et l'adoption de nouvelles normes bancaires et comptables. Les systèmes de rémunération dans le secteur financier et bancaire ne doivent plus encourager la spéculation ni la prise de risque excessive et de court terme.

1.2.1.2.2

L'intégration de normes sociales et environnementales dans les accords de commerce international, condition indispensable d'une concurrence loyale et équitable, doit permettre d'éviter les dumpings sociaux et environnementaux sans pour autant favoriser les pratiques protectionnistes ou unilatérales. Ces normes doivent résulter d'une négociation impliquant tous les acteurs, dont le syndicalisme international.

Les biens publics mondiaux, qu'ils proviennent de la nature, comme l'eau ou la biodiversité, ou qu'ils soient d'origine humaine, comme la santé, l'éducation, la paix ou la sécurité alimentaire, exigent une coopération entre Etats pour assurer leur pérennité et garantir leur accès équitable pour tous.

Dans l'Union européenne, cela passe par la définition d'un nouveau cadre pour des services d'intérêt général (SIG) en charge de ces biens publics, qui ne peuvent être soumis aux règles classiques du marché. Dans le respect des spécificités des Etats membres, ce cadre doit assurer l'accès à des prestations de qualité pour tous, en garantissant le rôle de contrôle de la puissance publique et celui des prestataires, quel que soit leur statut (public, associatif, privé).

1.2.1.2.3

L'impact des migrations sur l'économie et l'équilibre social dans les pays de départ, de transit et d'accueil peut être positif, à condition de mettre en œuvre des dispositifs qui permettent un échange et un enrichissement réciproque, tant économique que culturel. La réussite de l'intégration dans le pays d'accueil est un objectif essentiel pour préserver la cohésion sociale. Elle exige une forte mobilisation des pouvoirs publics, des collectivités territoriales, des partenaires sociaux et de la société civile.

Au niveau européen, il est urgent de développer une coordination forte des politiques migratoires, davantage axées sur la garantie des droits et la solidarité que sur les seuls aspects répressifs. La communauté internationale doit continuer à garantir le droit

d'asile et la prise en charge des réfugiés dans des conditions dignes quelle que soit la raison pour laquelle ils fuient leur pays (guerres, pauvreté, répressions politiques et syndicales, catastrophes naturelles, changement climatique,...). Un développement plus harmonieux au niveau mondial constitue la première réponse à ces causes de migrations.

1.2.1.2.4

La prise de conscience des enjeux environnementaux et des dérèglements climatiques a permis un début de régulation internationale. Des progrès sont indispensables. Les conséquences sociales des changements induits par les mesures liées à la réduction des émissions de gaz à effets de serre (GES) doivent trouver une réponse.

La lutte contre les pollutions du milieu naturel (air, eau, ...), ainsi que la protection des écosystèmes, notamment en matière de biodiversité (forêts, banquise, ...), exigent la mise en place d'accords internationaux, inscrits dans des programmes de coopération au développement.

La régulation environnementale passe également par la mise en place d'une fiscalité écologique. Celle-ci doit à la fois être socialement juste et suffisamment incitative pour changer durablement les comportements et intégrer les préoccupations de justice sociale, en introduisant, au besoin, des mesures compensatoires appropriées.

La création d'un organe mondial de l'environnement est indispensable. Sa fonction est de créer des règles, de les faire contrôler, associée à un pouvoir de sanction pour répondre aux enjeux planétaires de l'environnement. L'instauration d'un droit de retrait environnemental doit être envisagée, de manière à permettre son exercice non seulement en situation de mise en danger immédiate mais à l'avenir en cas de doute sérieux sur un risque préjudiciable à l'environnement.

1.2.2 Conquérir une autre gouvernance d'entreprise

1.2.2.1

La financiarisation des entreprises a eu pour conséquence de renforcer considérablement le poids des actionnaires dans les décisions stratégiques. Les formes et modalités de rémunération des dirigeants illustrent la façon dont les actionnaires ont su intéresser le management à leurs propres objectifs : la rentabilité financière. La gouvernance des entreprises est trop centrée sur la valeur actionnariale, dans une vision de court-terme, au détriment des autres parties prenantes (notamment les salariés) et trop souvent de la pérennité de l'entreprise.

1.2.2.2

Dans un objectif de mise en œuvre concrète de la responsabilité sociale des entreprises (RSE), il est nécessaire de repenser la place de toutes les parties prenantes dans la gouvernance des entreprises, et notamment celle des salariés. Pour la CFDT, parler de gouvernance d'entreprise, c'est parler de tous les lieux qui permettent aux différents intérêts d'être pris en compte.

1.2.2.3

Une nouvelle gouvernance des entreprises implique un renforcement de la négociation collective et du rôle des institutions représentatives du personnel (IRP). La présence de représentants des salariés au conseil d'administration de l'entreprise permet de disposer d'une meilleure vision stratégique de celle-ci. Les représentants des salariés doivent avoir un rôle délibératif. Toutefois, cette présence n'est pas le seul moyen de faire valoir l'ensemble des intérêts des salariés.

1.2.2.4

Outre la rénovation de la négociation annuelle obligatoire (2.1.9) et une consultation obligatoire des IRP en amont des décisions stratégiques, la CFDT propose :

- une consultation en comités d'entreprise ou de groupe sur la définition des critères de la rémunération des dirigeants et du management. Ces critères doivent inciter les dirigeants à tenir compte de l'intérêt à moyen-long terme de l'entreprise, en intégrant les dimensions sociales, environnementales et pas seulement financières ou économiques ;
- un élargissement du périmètre de la négociation dans certains domaines (conditions de travail, intéressement, ...), de manière à dépasser le strict périmètre juridique des entreprises pour l'étendre aux sous-traitants.

1.2.2.5

Il importe de favoriser le développement de la notation sociale sur les objectifs économiques, sociaux et environnementaux. La notation sociale et sociétale des entreprises doit être indépendante et ses résultats doivent être destinés non seulement à la direction de l'entreprise, mais aussi aux IRP, puis aux autres parties prenantes. C'est pourquoi les représentants du personnel doivent être audités de manière significative.

1.2.2.6

Par son action, la CFDT agira pour diversifier les plans d'épargne entreprise (PEE). La part de l'actionnariat salarié dans sa propre entreprise doit être maîtrisée, de manière à en limiter les risques (les salariés peuvent perdre à la fois leur emploi et leur épargne en cas de difficulté de leur entreprise). En outre, le syndicalisme doit renforcer son poids dans l'orientation des fonds issus de l'épargne salariale vers l'investissement socialement responsable. Lorsqu'il existe, le développement de l'actionnariat salarié doit privilégier une approche collective via les plans d'épargne d'entreprise et l'exercice des droits de vote par les salariés ou leurs représentants. La CFDT devra engager une réflexion sur ce thème en s'appuyant sur l'expérience de certaines fédérations.

1.3 Des prélèvements plus justes et un système de protection sociale à consolider

1.3.0.1

La crise a mis en évidence l'importance du rôle « d'amortisseur » que jouent les systèmes de protection sociale pour en atténuer les effets négatifs sur les ménages et soutenir l'activité économique par la consommation. Cependant, ces systèmes sont menacés par les déficits accumulés au fil des ans, en grande partie liés à la persistance d'un haut niveau de chômage, et ne répondent pas toujours aux attentes des citoyens.

1.3.0.2

La CFDT reste déterminée à rénover ces mécanismes de garanties collectives et de correction des inégalités : il s'agit d'assurer, par la refonte des prélèvements obligatoires, une distribution des revenus plus équitable et de consolider notre système de protection sociale tout en refusant d'en reporter le coût sur les générations futures.

1.3.1 Soutenir une fiscalité plus redistributive

1.3.1.1

Depuis deux décennies, le recul de l'impôt progressif [...] (IR, droits de succession, ISF), au profit d'une hausse de la fiscalité indirecte (TVA, ...) et locale (impôts locaux) fait que la fiscalité en France est devenue plus injuste et peu redistributive. Ce mouvement s'est accru ces dernières années (bouclier fiscal, baisse du taux maximal, ...) parallèlement à la multiplication des mesures fiscales permettant de réduire l'impôt (abattements, réductions et crédits d'impôt).

1.3.1.2

Pour la CFDT, il est indispensable d'inverser ce mouvement et d'engager une réforme de fond de l'ensemble de la fiscalité visant à ce que le poids des contributions assises sur l'ensemble du revenu augmente au profit d'une baisse de la fiscalité indirecte.

1.3.1.3

La CFDT propose une refonte de l'impôt sur le revenu afin d'en assurer une réelle progressivité pour l'ensemble des contribuables, selon le principe d'un taux moyen d'imposition croissant en fonction des revenus.

1.3.1.4

La CFDT exige une réforme reposant sur trois principes.

- Tous les revenus, et en particulier ceux de placement et du patrimoine, doivent être soumis à l'impôt dans les mêmes conditions que les revenus du travail ou de remplacement.
- Le barème de l'impôt doit être appliqué aux revenus des personnes, et non plus à ceux des ménages. Rien ne peut justifier que l'aide fiscale apportée aux ménages par le biais du quotient familial soit d'autant plus importante que leurs revenus sont élevés. Il doit être remplacé par une allocation forfaitaire par enfant.
- L'ensemble des abattements et réductions d'impôt doit être transformé en allocations ou en crédits d'impôt pour que tous les contribuables puissent en bénéficier. Les mesures fiscales dont l'utilité économique, sociale ou environnementale n'est pas avérée doivent être supprimées. Cette exigence vaut pour tous les impôts.

1.3.1.5

Pour la CFDT, le principe de solidarité ne saurait connaître de limite. Elle exige l'abolition du bouclier fiscal et propose l'instauration d'une tranche supplémentaire d'imposition sur les hauts revenus.

1.3.1.6

La satisfaction de ces propositions est une condition de la réhabilitation de l'impôt et de son caractère citoyen. Il est non moins essentiel que soit également réhabilité l'impôt sur les successions, que soient réformées les taxes locales, particulièrement injustes, notamment en incluant le revenu dans l'assiette de la taxe d'habitation, et que les aides fiscales dont peuvent bénéficier les entreprises, s'agissant par exemple du crédit d'impôt recherche, soient subordonnées à leur comportement, excluant les pratiques de délocalisation fiscale.

1.3.2 Bien utiliser les finances publiques sans affaiblir l'action publique

1.3.2.1

Les services publics, dont le coût et l'organisation doivent les rendre accessibles aux plus modestes, participent de la redistribution. Les actions publiques sont des vecteurs essentiels de cohésion sociale parce qu'elles apportent un service utile à la population sur l'ensemble des territoires.

1.3.2.2

Parce qu'ils y contribuent, par l'impôt ou des cotisations sociales, les citoyens, les salariés et les entreprises sont fondés à se montrer exigeants en matière de qualité du service rendu. Les prélèvements obligatoires ne sont bien supportés que s'ils sont justes, et que si l'action publique qu'ils permettent allie pertinence et efficacité, qu'il s'agisse de services rendus ou des prestations servies directement par les administrations publiques ou en délégation. Il est aussi justifié que soient recherchés les moyens de maîtriser les coûts. Cela ne peut se faire au détriment des salariés et des usagers.

1.3.2.3

La CFDT, en tant que représentante des salariés et partie prenante de la société civile, doit s'impliquer dans ces débats en privilégiant une approche par l'utilité des missions et des prestations servies et non pas par une démarche strictement comptable telle qu'elle a été engagée par le gouvernement au travers de la Révision générale des politiques publiques (RGPP), et poursuivie par les projets actuels de réforme des collectivités territoriales et de leur financement.

1.3.2.4

Cette approche de l'intervention publique est exigeante parce qu'elle suppose une évaluation et une adaptation permanentes des actions et prestations qui constituent la dépense publique en fonction de leur efficacité et de l'évolution des besoins. En ce sens, l'intervention publique se doit d'être efficace autant dans son rôle incitatif et de contrôle que dans la mise en œuvre des services rendus.

1.3.2.5

Cela implique une réflexion permanente dans la CFDT sur les missions, les moyens et la mise en œuvre des services publics. La conséquence logique de cette approche d'organisation des services publics amène la CFDT à considérer que les moyens et les effectifs doivent être en adéquation avec les missions. Cette réflexion doit permettre d'anticiper largement et d'être exemplaire dans la façon de prendre en compte les agents et salariés.

1.3.2.6

La décentralisation doit permettre de réduire les inégalités territoriales dans l'accès aux services publics, notamment par la garantie des transferts des moyens correspondants. Une simplification des lieux de décision publique doit garantir une meilleure lisibilité et une plus grande capacité pour les citoyens et les salariés à être acteurs des choix. Pour la CFDT, la région et l'intercommunalité sont les échelons les plus pertinents de notre architecture territoriale. C'est autour de ces deux échelons que la réforme des collectivités devra s'articuler. Cela suppose une nouvelle allocation des moyens entre chaque niveau administratif en fonction des missions qui lui sont confiées et une réelle autonomie de ceux-ci pour les mener à bien. Cela nécessite aussi que l'exercice de la démocratie soit consolidé au niveau local par des modes d'élection et de représentation adéquats.

1.3.3 Consolider et améliorer notre système de protection sociale

1.3.3.1

Les dépenses de protection sociale obligatoire représentent plus de la moitié des dépenses publiques, soit le quart du Pib. Elles correspondent à un choix de société et au niveau de mutualisation des risques que les citoyens ont accepté de prendre en charge.

1.3.3.2

Cependant, l'élévation continuelle du coût des prestations délivrées par le système de protection sociale et la persistance de déficits récurrents de ses comptes interrogent la société sur les moyens de le sauvegarder et de l'améliorer. Cela est d'autant plus nécessaire dans une période où la société fait face à un vieillissement important de la population, à un allongement de la durée de la vie et à des exigences accrues en matière sanitaire et d'accès au logement.

1.3.3.3

C'est à l'examen des caractéristiques de chacun des risques de la protection sociale que la CFDT aborde les évolutions nécessaires pour son financement. Elle distingue ainsi trois dimensions.

- L'assurance prédomine pour la couverture des prestations retraite et chômage, incapacité et invalidité, accidents du travail, maladies professionnelles, conséquences de la pénibilité, et se traduit par le versement d'un revenu de remplacement.
- L'universalité prévaut dans la prise en charge des prestations famille, maladie, dépendance, logement.
- La solidarité caractérise en premier lieu la prise en charge des prestations pauvreté-exclusion. Elle va de pair avec la notion d'universalité. On la retrouve également dans la prise en charge par le Fonds de solidarité vieillesse des cotisations vieillesse des chômeurs.

1.3.3.4

La première dimension consiste à opérer une mutualisation entre les salariés en vue d'assurer un revenu de remplacement. Le financement des prestations considérées doit donc reposer principalement sur des cotisations assises sur le revenu du travail, l'impôt finançant seulement les éléments non contributifs.

1.3.3.5

Les deux autres doivent faire participer l'ensemble des revenus, y compris ceux du capital. Les prestations relevant des dimensions d'universalité et de solidarité reposent sur un pacte social qui ne peut être remis en cause au gré des gouvernements. Il est donc primordial que les ressources servant à leur mise en œuvre soient constituées de contributions affectées, assises sur l'ensemble des revenus, à l'instar de la CSG. La CFDT s'oppose à toute confusion de ces ressources avec celles de l'Etat.

1.3.3.6

La CFDT revendique la création d'un droit universel d'aide à l'autonomie, concrétisé par une allocation, et l'amélioration quantitative et qualitative des services et établissements spécialisés. Le financement doit être mutualisé, majoritairement public, et reposer sur des exigences de solidarité et de justice. La CFDT revendique un financement pérennisé sur la base d'une solidarité large assurée par tous les revenus y compris les pensions de retraite. En outre, une réelle imposition des successions et des donations devrait participer à ce financement.

1.3.4 Préserver les générations futures

1.3.4.1

Pour la CFDT, la dette se justifie uniquement si sa prise en charge par les générations futures s'accompagne d'investissements dont elles bénéficieront. Un déficit temporaire peut également être admis en temps de crise lorsqu'il s'agit d'éviter de transmettre à ces générations une situation économique dégradée dont elles devraient affronter le redressement à un coût supérieur. Mais on ne peut accepter qu'elles supportent la charge d'un endettement créé par le refus des gouvernements d'assumer leurs responsabilités et de se donner les moyens de mettre en œuvre les réformes nécessaires. Cela pose la question de l'efficacité des dépenses, au regard des exigences d'un développement durable et du niveau des ressources publiques et de leur répartition.

1.3.4.2

Outre la plus grande iniquité qui en a résulté, les baisses d'impôts directs ainsi que les exonérations intervenues depuis deux décennies ont privé l'État de ressources dont la réduction explique largement les déficits publics.

1.3.4.3

S'agissant de l'assurance maladie, l'équilibre de ses comptes ne relève pas seulement de la maîtrise de ses dépenses, même si celle-ci est indispensable, car source d'économies. A cet égard, la CFDT oppose à une approche strictement comptable reposant sur la culpabilisation des assurés un projet fondé entre autres sur la réorganisation du système de soins et l'évolution du mode de rémunération des médecins. Cependant, l'allongement de la durée de vie et le progrès médical augmenteront inéluctablement la dépense de santé. Conserver un haut niveau de prise en charge collective de l'assurance maladie sans recourir au déficit suppose d'accepter d'en payer le prix. C'est le choix de la CFDT. A défaut, se poursuivront les transferts de prise en charge vers les ménages soit directement, soit par l'intermédiaire des complémentaires. Or une partie croissante de ceux-ci, dans l'incapacité de cotiser à un organisme complémentaire, se voit de plus en plus contrainte de renoncer aux soins, ce qui est inacceptable pour la CFDT : l'accès à la santé doit être garanti pour tous. En cohérence avec ses propositions sur les dépenses fiscales la CFDT souhaite que les aides fiscales apportées à l'adhésion aux complémentaires soient étendues aux adhésions individuelles et transformées en crédit d'impôt.

1.3.4.4

La santé est un secteur économique important, créateur d'emplois et de richesses. Son financement constitue aussi un investissement, d'autant plus que l'amélioration de la santé de la population a des conséquences économiques positives et atténue les dépenses futures.

1.3.4.5

Notre responsabilité vis-à-vis des générations futures nous impose de trouver un équilibre financier de long terme pour notre système de retraite par répartition (cf. 2.2.6).

1.4 Un syndicalisme engagé à tous les niveaux

1.4.0.1

La capacité d'intervention du syndicalisme doit se développer à tous les niveaux, de l'entreprise au monde en passant par l'Europe, le national et le local.

1.4.0.2

La CFDT est attachée à développer partout dans le monde la solidarité, la démocratie, la paix, le partage des richesses, l'accès au développement économique. Son engagement dans la CES et la CSI, ainsi que dans de multiples coopérations avec d'autres organisations syndicales, prolonge son action nationale.

Cet engagement prend sens dans notre volonté d'agir pour le développement durable, la diffusion et l'application des droits fondamentaux, le travail décent, d'autres régulations (cf. 1.2). L'engagement de la CFDT dans la CES et la CSI est d'autant plus nécessaire que les crises qui secouent l'Europe et le monde risquent de conduire aux replis nationaux et à des arbitrages en défaveur des pays les plus pauvres.

1.4.0.3

Pour que l'action de la CFDT soit plus efficace, nous devons renforcer l'articulation entre la Confédération et les organisations CFDT, en particulier pour assurer une cohérence de notre travail dans les fédérations européennes et mondiales.

1.4.0.4

Nos structures, nos militants, nos adhérents doivent s'impliquer pour être acteurs de la construction européenne et de la solidarité internationale.

La participation de la CFDT à des actions communes, comme la lutte contre les paradis fiscaux ou le collectif Ethique sur l'étiquette, illustre cet engagement.

La CFDT s'attachera à donner plus de visibilité en interne et en externe à ses actions internationales.

1.4.0.5

Nous voulons renforcer les coopérations et le travail en commun avec les ONG et les acteurs de la société civile avec lesquels nous partageons les valeurs et le sens de l'action, et qui agissent en faveur de la construction européenne, de la solidarité, des droits fondamentaux et du développement durable.

1.4.1 Dans le monde

1.4.1.1

L'unification du syndicalisme mondial ouverte par la création de la Confédération syndicale internationale (CSI) reste à achever. Elle doit permettre la coordination de l'action syndicale pour plus de cohérence et d'unité à l'échelle mondiale afin de peser en faveur d'un cadre global et multilatéral de régulation. Elle doit aussi permettre d'organiser plus efficacement la solidarité syndicale internationale.

1.4.1.2

Malgré différentes initiatives prises depuis sa création, en particulier l'organisation annuelle d'une journée mondiale pour le travail décent, la place de la CSI n'est pas suffisamment reconnue. Le combat pour qu'elle soit mieux représentée dans les instances internationales (G20, OMC, ...), directement ou par le biais de l'OIT, doit être poursuivi.

1.4.1.3

La CSI et les fédérations syndicales internationales ont également un rôle majeur à jouer dans l'impulsion de la négociation d'accords cadres internationaux dans les entreprises et les groupes multinationaux qui garantissent l'application des normes sociales et environnementales.

1.4.2 En Europe

1.4.2.1

L'Europe est un niveau essentiel d'intervention pour le syndicalisme en raison de sa forte intégration politique, économique et sociale

dans l'Union européenne. Elle doit représenter un modèle de prise en compte des dimensions sociale et environnementale.

1.4.2.2

L'action syndicale y est explicitement reconnue, avec des outils comme la négociation inter-professionnelle européenne préalable aux directives en matière sociale, les Comités de dialogue social transnational ou les Comités d'entreprise européens. Tous ces outils doivent avoir leur efficacité améliorée par des prérogatives plus étendues.

1.4.2.3

Depuis plusieurs années, la construction et l'intégration européennes sont à la peine. L'insuffisante préparation de l'unification avec les pays de l'Europe centrale et orientale ainsi que les blocages institutionnels se traduisent par une difficulté à construire des politiques communes. La crise l'a encore confirmé. Les salariés ont tout à gagner d'une Europe sociale plus affirmée. Le déséquilibre entre la faiblesse des réponses politiques et le niveau des attentes entraîne le désenchantement des populations.

1.4.2.4

Le syndicalisme européen n'est pas épargné par ces difficultés. Il peine à avancer dans la construction d'un espace social commun, à peser en faveur de politiques de l'Union en matière industrielle ou fiscale.

1.4.2.5

L'engagement de la CFDT dans la CES reste motivé par la construction d'une Confédération syndicale européenne capable de dépasser l'addition des intérêts nationaux pour porter l'intérêt collectif des salariés européens. C'est une condition nécessaire pour construire, par le dialogue social et l'action revendicative, un véritable droit social européen. La CFDT pèse en ce sens au sein de la CES, par le débat et la coopération avec les autres organisations qui en sont membres.

1.4.2.6

Le syndicalisme européen doit être partie prenante d'une nouvelle dynamique de l'Union européenne. Porteuse des enjeux du développement durable, elle doit les décliner dans des politiques économiques et sociales ambitieuses, refusant le dumping social, fiscal, environnemental.

1.4.3 Du local au national

1.4.3.1

La CFDT veut donner une efficacité à la négociation collective et au dialogue social comme moyens de construction des garanties collectives et de transformation sociale. C'est un moyen d'action pour parvenir à un rôle et un fonctionnement des entreprises (publiques ou privées) plus conforme à notre approche du développement durable et de la RSE. C'est la qualité du dialogue social qui permet de trouver des compromis successifs construits et acceptés par des parties ayant des intérêts divergents. Les objectifs de la CFDT ont commencé à trouver une concrétisation avec la loi de janvier 2007 sur le dialogue social, puis la position commune d'avril 2008 sur la représentativité et l'accord de juin 2008 sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique.

1.4.3.2

Les nouvelles règles de la démocratie sociale confortent la légitimité des organisations syndicales et de la négociation collective en faisant reposer la représentativité et la validité des accords sur le vote des salariés. Pour produire pleinement leurs effets, ces règles doivent être complétées, comme le prévoit la position commune d'avril 2008 :

- par des modes de représentation collective adaptés pour les salariés des TPE afin qu'ils puissent élire des représentants habilités à négocier en particulier sur l'emploi, les salaires et les conditions de travail ;
- par la reconnaissance des acteurs syndicaux dans toutes les entreprises et administrations et la prise en compte des parcours militants

dans les parcours professionnels ;

- par la rénovation des IRP afin de revitaliser le dialogue social : meilleure articulation de l'information-consultation et de la négociation, évolution des attributions et du mode de fonctionnement des IRP, création de nouveaux lieux de négociation en cohérence avec l'évolution de l'organisation des entreprises.

1.4.3.3

Les IRP doivent être consultées sur toutes les questions qui ont un impact sur les salariés, à court comme à long terme. A travers leurs instances représentatives, les salariés doivent peser sur les choix stratégiques des entreprises, et pas seulement sur le traitement social de leurs conséquences. Les représentants du personnel doivent pouvoir s'appuyer sur le recours à l'expertise pour construire leurs interventions.

1.4.3.4

L'efficacité du dialogue social se mesure par l'effectivité de ce qu'il produit pour les salariés. Elle dépend de la bonne articulation entre les différents niveaux — entreprise (dans tout son périmètre juridique et économique), branche, territoire, niveaux national, européen et international — dans le privé et dans le public. Le niveau territorial est un lieu d'émergence de nouveaux espaces de dialogue social. Il est nécessaire de dynamiser et d'organiser ce dialogue social territorial, sans pour autant en faire un lieu intermédiaire de la négociation nationale interprofessionnelle ou de branche.

1.4.3.5

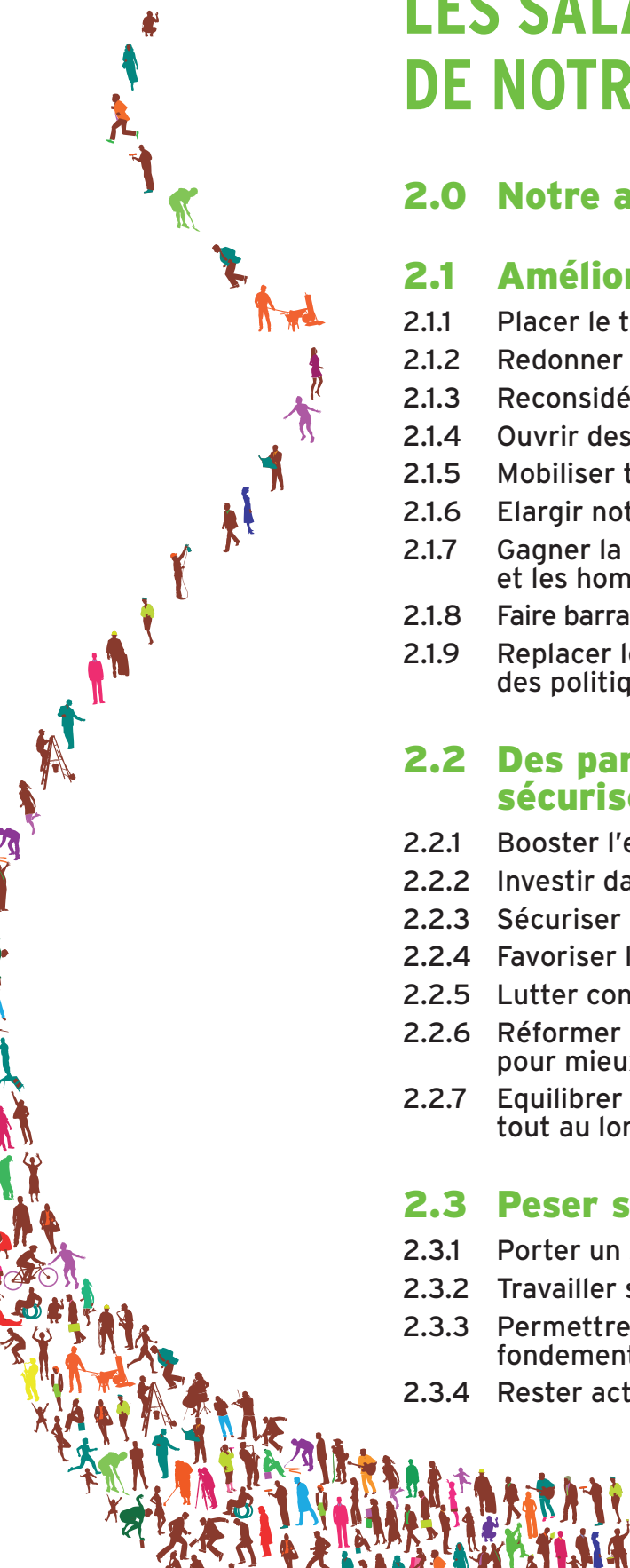
La participation de la CFDT dans les institutions paritaires vise en premier lieu la mise en œuvre la plus efficace des droits issus de la négociation collective au profit des salariés et le contrôle d'une utilisation des fonds collectés conforme aux orientations politiques des accords signés. Elle ne se substitue pas à la fonction syndicale d'information des salariés et d'intervention pour le respect et la mise en œuvre de leurs droits.

La place des différents acteurs dans le paritarisme et sa relation à la puissance

2

LES SALAIRES AU CŒUR DE NOTRE ACTION

2.0	Notre ambition syndicale	19
2.1	Améliorer la vie au travail	20
2.1.1	Placer le travail au centre de notre action	20
2.1.2	Redonner du sens au travail	20
2.1.3	Reconsidérer les temps au travail	20
2.1.4	Ouvrir des espaces de parole	21
2.1.5	Mobiliser tous les militants sur le travail	21
2.1.6	Elargir notre approche de la santé au travail	22
2.1.7	Gagner la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes	22
2.1.8	Faire barrage aux inégalités et aux discriminations au travail	23
2.1.9	Replacer les négociations salariales au cœur des politiques de rémunération	24
2.2	Des parcours professionnels sécurisés et ascendants	26
2.2.1	Booster l'emploi et l'insertion sociale des jeunes	26
2.2.2	Investir dans les compétences et les qualifications	28
2.2.3	Sécuriser les transitions professionnelles	29
2.2.4	Favoriser l'insertion et prévenir l'exclusion	30
2.2.5	Lutter contre les parcours morcelés	31
2.2.6	Réformer en profondeur le système des retraites pour mieux le préserver	32
2.2.7	Équilibrer les temps professionnels et personnels tout au long de la vie	34
2.3	Peser sur les questions de société	35
2.3.1	Porter un syndicalisme engagé	35
2.3.2	Travailler sur l'environnement des salariés	35
2.3.3	Permettre l'accès de tous à la culture, fondement du lien social	36
2.3.4	Rester acteur sur les questions de société	36



2.0 Notre ambition syndicale

2.0.1

La CFDT fait le choix de l'emploi de qualité et donc d'agir sur l'ensemble de ce qui fait la vie des salariés au travail, dans leur parcours et plus globalement dans leur environnement. C'est le sens de cette deuxième partie de la résolution et des objectifs revendicatifs que nous y développons.

2.0.2

Le salarié a d'abord une perception personnelle de ce qu'il vit. La saisir et la prendre en compte n'est ni incompatible ni contradictoire avec l'ambition de construire des réponses collectives. Dans la construction de son action, la CFDT considère la dimension individuelle et la dimension collective comme complémentaires. Aussi, le syndicalisme doit mieux prendre en compte le salarié, son identité professionnelle – quels que soient sa situation et son statut – pour répondre à ses besoins individuels dans un cadre collectif.

2.0.3

Le travail demeure un élément essentiel dans la vie des salariés, mais il est trop souvent source d'insatisfaction et de souffrance. Il doit être, au contraire, source d'épanouissement.

La question du travail (santé, temps, contenu, organisation, ...) est intimement liée aux parcours professionnels. Elle est donc fondamentale et appelle une action syndicale forte. La CFDT place le salarié et le travail au centre de son action.

2.0.4

Dans son travail, le salarié doit pouvoir développer son expérience et ses compétences. La formation professionnelle y participe. Le contenu, la durée du travail et des compétences reconnues doivent déterminer la rémunération du salarié. Pour la CFDT, l'évolution de ces trois éléments dans l'entreprise contribue au parcours du salarié.

2.0.5

Le parcours professionnel du salarié ne peut pas être pris isolément. Il s'inscrit dans l'évolution des métiers et de l'emploi dans son entreprise, sur son lieu de vie, et plus largement dans un marché du travail marqué par le chômage de masse. C'est tout l'enjeu pour la CFDT d'agir sur l'évolution des qualifications et du marché du travail. C'est le rôle de la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), qui doit bien être dissociée des outils de licenciements collectifs. Elle doit permettre de mieux anticiper les évolutions des compétences et de l'emploi, pour des parcours sécurisés et évolutifs, et d'armer les salariés pour faire face au changement.

2.0.6

La CFDT a obtenu des sécurités nouvelles pour les salariés dans leur parcours professionnel. Nombre de nos revendications se sont traduites dans les faits par de nouvelles garanties collectives qu'il faut désormais faire vivre au quotidien.

Ces actions doivent être prolongées pour permettre aux salariés d'être davantage acteurs de leur parcours professionnel.

La sécurisation des parcours des salariés doit aussi permettre à chacun d'évoluer professionnellement et de réduire les inégalités.

2.0.7

Il est indispensable de faire le lien entre la situation des salariés et leur environnement. La CFDT porte une vision globale de la société et entend intervenir sur ce qui fait la vie quotidienne des salariés dans et hors du lieu de travail. Cette compréhension des questions sociétales trouve son sens et sa légitimité dans notre présence dans les entreprises et dans notre action sur le travail et l'emploi.

2.1 Améliorer la vie au travail

2.1.1 Placer le travail au centre de notre action

La question du travail, son organisation et les parcours professionnels sont de plus en plus intimement liés. Les transformations du travail vécues par les salariés dans les entreprises ou dans les fonctions publiques doivent trouver davantage de place dans nos priorités revendicatives.

2.1.2 Redonner du sens au travail

Une des principales frustrations exprimées par les salariés est le sentiment de ne pas pouvoir « bien faire » leur travail. Ils souffrent d'un manque de respect et de reconnaissance au travail. Il nous faut y apporter des réponses syndicales adaptées :

2.1.2.1

En prenant en compte l'identité professionnelle du salarié (son travail, son métier, son environnement, ses missions), intégrée à un collectif de travail.

2.1.2.2

En agissant sur l'organisation du travail dans les entreprises et les administrations.

2.1.2.3

En démontrant par des faits et des chiffres, à tous les niveaux des entreprises et des administrations, qu'une vision de court terme et une définition restrictive de la performance soumettent les salariés à des pressions. Pressions qui génèrent des dégâts physiques et psychiques, engendrent des gaspillages et des effets pervers tant pour l'entreprise que pour la société dans son ensemble.

2.1.2.4

En promouvant dans les entreprises des critères partagés et des indicateurs de qualité du travail (conditions et ambiance, qualification et formation, salaire et reconnaissance, moyens, horaires, ...) garants de bien-être au travail comme de bons résultats économiques à long terme ou la qualité du service public.

2.1.3 Reconsidérer les temps au travail

La question du temps de travail ne saurait être déconnectée de la réflexion et de la négociation sur les organisations du travail. La CFDT réaffirme la nécessité de préserver les 35h comme durée légale du travail et en défend l'application à tous les salariés de tous les secteurs.

2.1.3.1

Nous devons appréhender, y compris dans la négociation collective, la question du temps de travail dans sa globalité et mieux équilibrer aspirations individuelles et intérêt du collectif.

- Identifier et valoriser les différentes composantes du temps de travail : temps de production, temps de formation, temps de délibération, temps de régulation, temps de coopération (jeunes-seniors, transmission des compétences, ...). Ces temps sont source d'amélioration pour la qualité de vie au travail et la qualification, comme pour les performances économiques de l'entreprise

ou la qualité du service public.

- Intégrer la dimension du temps et du territoire qui, suivant la localisation de l'entreprise, accentue l'impact du travail sur les salariés et les inégalités d'accès au temps personnel.
- Prendre en compte l'impact des technologies de l'information et de la communication sur les temps, les lieux et la charge de travail.
- Réduire les temps de travail fractionnés et combattre les contrats à temps partiels subis.
- Equilibrer les temps personnels et professionnels (cf. 2.2.7).

2.1.3.2

La réflexion de la CFDT sur la gestion du temps de travail tout au long de la vie (cf. 2.2.7) intégrera la question de la qualité du travail.

2.1.4 Ouvrir des espaces de parole

2.1.4.1

Il nous faut ouvrir, consolider et rénover des espaces de démocratie effective permettant aux salariés de pouvoir s'exprimer, débattre directement sur leurs lieux de travail. Ces espaces, en lien avec les IRP, permettront d'enrichir le dialogue social dans sa recherche de réponses concrètes aux besoins des salariés. Ces espaces de parole doivent être reconnus dans les entreprises.

2.1.4.2

La CFDT doit être garante de la possibilité pour les salariés de s'exprimer individuellement et collectivement sur l'organisation, les objectifs, la finalité, la charge et les moyens de leur travail.

2.1.5 Mobiliser tous les militants sur le travail

Les questions de santé au travail doivent faire l'objet d'une appropriation collective indispensable pour en faire un axe fort de notre action syndicale. L'expertise de nos militants engagés dans les CHSCT et les différentes institutions de prévention est un point d'appui. Néanmoins elle ne doit pas nous conduire à leur « sous-traiter » les questions de santé au travail ni à en faire des spécialistes isolés.

Nous devons au contraire :

2.1.5.1

Accompagner et outiller à tous les niveaux de l'organisation les militants et équipes à la reconquête de la connaissance et de l'action sur le travail dans ce qu'il a de plus concret, de plus quotidien.

2.1.5.2

Intégrer la question du travail, de ses évolutions et de ses conséquences dans nos plans de travail et dans nos formations, à tous les niveaux de l'organisation, en les liant intimement aux stratégies syndicales sur l'emploi, la formation professionnelle et les rémunérations.

2.1.5.3

Créer une complémentarité et une articulation des compétences plus fortes entre le CHSCT et les autres IRP. Les négociations sur l'avenir des IRP doivent être l'occasion entre DP, CE et CHSCT, de nous pencher sur la segmentation actuelle de la prise en charge des questions liées aux conditions, au contenu et à l'organisation du travail.

Une démarche similaire doit être engagée dans les fonctions publiques.

2.1.6 Elargir notre approche de la santé au travail

2.1.6.1

Faire du travail un moyen d'épanouissement. Il faut réunir les conditions pour que chaque salarié puisse réaliser dans de bonnes conditions les tâches et missions qui lui sont confiées. Cela implique d'agir sur la durée et l'organisation du travail, les modes de management, les relations de travail, les modes d'évaluation, la reconnaissance et le respect des salariés, les conditions de travail et le dialogue social.

2.1.6.2

Développer notre connaissance sur les situations de travail génératrices d'atteinte à la santé et à la qualité de vie au travail. Cet objectif sera rempli par une complémentarité entre le travail de proximité avec les salariés, qui permettra de capter les réalités vécues, et un travail d'expertise interne ou en lien avec notre réseau d'experts.

2.1.6.3

Prévenir et faire reconnaître l'exposition aux pénibilités.

Il est inacceptable qu'un salarié reste exposé durablement à un risque professionnel qui porte atteinte à sa santé et à son espérance de vie, avec ou sans incapacité ou handicap, et qui peut générer l'exclusion de son emploi. Il doit pouvoir bénéficier d'un parcours professionnel lui permettant de faire évoluer sa situation.

La pénibilité peut toucher les salariés dès l'entrée dans la vie professionnelle. La prévention des pénibilités et la gestion du temps de travail tout au long de la vie (cf. 2.2.7) doivent apporter des réponses à ces questions. Les expositions individuelles des salariés aux pénibilités doivent être tracées et leurs conséquences reconnues.

Indépendamment de la prise en charge des invalidités liées au travail, lorsque ces pénibilités ont un impact négatif sur la santé ou l'espérance de vie sans incapacité, cette

reconnaissance doit prendre la forme d'une réduction de la durée de carrière.

2.1.6.4

Prendre en compte le vieillissement des salariés. Les conséquences du vieillissement des salariés doivent être intégrées dans la gestion des parcours professionnels, a fortiori quand il s'agit de métiers pénibles. Les fins de carrière doivent être anticipées et les postes adaptés aux capacités des seniors, notamment par les formations nécessaires.

2.1.6.5

Accompagner les victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles. Cet accompagnement porte à la fois sur le maintien dans l'emploi et l'accès à une juste réparation.

2.1.7 Gagner la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes

2.1.7.1

Beaucoup de femmes connaissent des situations d'inégalité et de précarité. Si le marché du travail fait apparaître des évolutions positives pour une partie des femmes, accéder à des postes à responsabilités s'apparente toujours à une course d'obstacles.

Trop souvent, les prétendus manques de disponibilité ou de mobilité sont utilisés pour discriminer les carrières comme les salaires des femmes. Les emplois non qualifiés sans perspective d'évolution de carrière, souvent à temps partiel court et imposé, touchent particulièrement les femmes. Ces emplois ne permettent pas l'indépendance économique. Ils accentuent les écarts salariaux entre hommes et femmes, et amènent des disparités importantes au niveau des pensions de retraites.

Dans de nombreux secteurs, le travail reste sexué et contribue à consolider les facteurs d'inégalité, y compris dans ses conséquences sur la santé.

2.1.7.2

Il y a urgence à agir sur l'ensemble des facteurs qui impactent les parcours professionnels des femmes afin de faire progresser l'égalité hommes-femmes et la mixité.

2.1.7.3

Pour atteindre cet objectif, nous nous engageons à :

- favoriser dès la formation initiale l'éducation à la parité, permettre une meilleure accessibilité à toutes les filières pour les filles lors de leur orientation scolaire ;
- négocier et mettre en œuvre dans les entreprises et les administrations des avancées concrètes pour favoriser l'évolution professionnelle des femmes et obtenir l'égalité salariale ;
- rappeler les pouvoirs publics à leur responsabilité sur des actions fondamentales et structurelles qui dépassent le périmètre de l'entreprise et conditionnent la situation professionnelle des femmes dans l'entreprise : actions sur les filières de formation, sur les structures de garde des jeunes enfants, sur les congés parentaux, etc. ;
- mesurer par des indicateurs pertinents la forte proportion des femmes concernées par les bas salaires et le temps partiel contraint. Cela nécessite une approche intégrée de l'égalité professionnelle dans les politiques d'emploi.

2.1.7.4

La question de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, qu'il s'agisse des rémunérations, de la carrière, de l'accès aux responsabilités est une priorité de la CFDT. Elle doit apporter des réponses concrètes et mesurables. De nombreux outils réglementaires existent (lois, accords), mais ils ne règlent pas tout. Les équipes syndicales doivent s'en emparer pour faire reculer concrètement les discriminations.

La CFDT renforcera ses outils de formation et d'expertise dans ce domaine.

2.1.8 Faire barrage aux inégalités et aux discriminations au travail

Plus on s'éloigne du cœur décisionnel de l'entreprise, plus les conditions de travail et les droits se dégradent. Les collectifs de travail des entreprises situées à la périphérie d'une filière de production ou de service sont souvent composés de salariés précarisés. L'organisation même du travail génère et accroît les injustices et discriminations. Elle participe au creusement des inégalités au sein du salariat qui travaille à un même objectif, sur un même site, voire au sein d'une même équipe.

La composition du salariat dans ses différentes strates correspond à des sociologies et des démographies de plus en plus caractérisées (jeunes, femmes, salariés d'origine étrangère, salariés issus de la diversité, salariés en situation de handicap...). Cette évolution de l'organisation des entreprises se superpose à des problèmes de fond que connaît notre société et elle les accentue.

2.1.8.1

Amener les droits des salariés les plus précaires au niveau des droits des salariés les plus stables.

Il faut repenser notre prise en charge syndicale en dépassant la logique de branche professionnelle et d'entreprise pour appréhender de façon globale le collectif des salariés qui participent à une même production ou à la fourniture d'un même service.

2.1.8.2

Faire de la diversité du salariat un enjeu de justice sociale.

Une partie des salariés souffrent de préjugés et sont discriminés en raison de leur genre, âge, état de santé, handicap, origine supposée ou réelle, croyance, lieu d'habitation, identité ou orientation sexuelle. La lutte contre les discriminations est une exigence de justice sociale dans laquelle la CFDT s'inscrit pleinement. La prise en compte de la diversité du salariat est une opportunité pour les entreprises et les administrations. Elle doit s'inscrire dans leur démarche de RSE.

Pour la CFDT, la lutte contre les discriminations et pour la diversité doit être intégrée dans le dialogue social. Il faut organiser des actions de proximité pour mettre les publics exclus de l'emploi en lien avec l'entreprise. Afin d'évaluer l'efficacité des actions menées, la CFDT souligne la nécessité de développer des outils de mesure des discriminations au travail.

2.1.8.3

Pour que les travailleurs en situation de handicap trouvent pleinement leur place dans les entreprises, la CFDT revendique l'ouverture de négociations dans les entreprises pour encadrer l'emploi, l'accessibilité au poste de travail, le maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

2.1.8.4

Agir pour améliorer la situation des travailleurs sans-papiers.

La CFDT se doit de favoriser l'intégration et la garantie des droits des travailleurs migrants sans-papiers qui partagent le même collectif de travail que les autres salariés, en agissant au quotidien pour améliorer les situations individuelles sur le lieu de travail comme en dehors. Cela passe par l'accès aux droits sociaux pour lesquels ils cotisent, comme tous les salariés. Des milliers de travailleurs se retrouvent dans des situations parfois dramatiques en raison de la complexité des démarches pour l'obtention d'un titre de séjour. La CFDT revendique la régularisation des sans-papiers qui occupent un emploi, déclaré ou non déclaré, avec le droit de vivre en famille dans la sécurité et le droit à la solidarité. En même temps, il faut renforcer la législation pour condamner plus fermement les employeurs qui volontairement recrutent des travailleurs sans-papiers usant de cette situation pour les exploiter.

2.1.9 Replacer les négociations salariales au cœur des politiques de rémunération

2.1.9.1

Les politiques de rémunération de cette dernière décennie ont été marquées par plusieurs phénomènes.

- Elles sont largement individualisées, sur la base de critères souvent opaques, ce qui complique une prise en charge collective.
- L'augmentation de la part variable (primes diverses, participation, intéressement, ...) dans la rémunération globale conduit à lier davantage revenu du salarié et performance de son entreprise ou de son service, voire performance individuelle, ce qui revient à transférer une partie du risque économique sur les salariés.
- Le système actuel d'exonération de cotisations sur les bas salaires pèse sur les négociations salariales d'entreprise, mais aussi sur celles des branches. Etant principalement lié au Smic, il constitue un frein majeur à la négociation et a pour effet de créer un système de trappes à bas salaires, sans résoudre la question de l'emploi des moins qualifiés.

L'ensemble de ces facteurs génère un accroissement des inégalités entre salariés.

2.1.9.2

La négociation annuelle obligatoire (NAO) au cœur de la politique de rémunération.

Au niveau des entreprises, les accords sur les salaires sont les plus nombreux mais ils restent limités. Il est donc indispensable de relancer une dynamique pour rénover et enrichir la NAO.

Dans les entreprises, la négociation doit :

- viser à obtenir le maintien du pouvoir d'achat par l'attribution d'augmentations générales ;
- porter sur l'ensemble des éléments de rémunération à partir d'éléments d'information complets assurant une totale transparence ;
- assurer un lien entre qualifications et compétences, contenu et durée du travail, évaluation de l'emploi et rémunération ;

- encadrer les éléments d'individualisation du salaire (critères, évaluation des critères, niveau) ;
- encadrer les éléments variables de la rémunération (intéressement, participation, épargne salariale, primes diverses, etc.) ;
- aborder dans le même temps la question de l'égalité hommes-femmes et la réduction des écarts salariaux.

2.1.9.3

Les branches professionnelles et les conventions collectives doivent demeurer un niveau structurant pour :

- assurer des garanties collectives pour le plus grand nombre ;
- adapter les modèles de classifications pour une meilleure prise en compte dans les salaires des compétences et qualifications. Pour autant, la question de nouveaux lieux de négociation reste posée. Dans un monde du travail où l'espace de production et la notion d'entreprise ont connu de profonds bouleversements (sous-traitance, entreprise étendue, ...), il y a lieu de réfléchir à de nouveaux espaces de régulation sociale pour un partage plus juste des richesses produites.

2.1.9.4

La revalorisation automatique du Smic se substitue trop souvent à la prise en compte des bas salaires dans les politiques salariales d'entreprise ou de branche. Cela marque les limites des politiques publiques sur le Smic. La redynamisation d'une politique salariale par la négociation collective nécessite un changement radical des règles qui conditionnent les exonérations des entreprises. Il faut créer des politiques plus incitatives afin de faire évoluer le comportement des employeurs pour développer des politiques qui lient emploi, qualifications / compétences et rémunération dans les entreprises.

2.1.9.5

Dans la fonction publique, la CFDT réclame une véritable obligation annuelle de négocier l'ensemble des éléments de rémunération, avec les mêmes prérogatives que celles évoquées dans l'article 2.1.9.2. Redynamiser, faire évoluer le cadre de la négociation sont des objectifs majeurs.

2.1.9.6

Nous devons poursuivre l'objectif de généralisation de l'épargne salariale, dans un souci d'équité entre salariés. A cette fin, tous les salariés, y compris les fonctionnaires et ceux qui travaillent dans les TPE-PME, doivent avoir accès à un plan d'épargne collectif (entreprise ou inter-entreprises), abondé par l'employeur, basé sur des placements diversifiés et orienté majoritairement vers des investissements socialement responsables et vers des fonds solidaires labellisés.

Pour la CFDT, ces dispositifs ne doivent pas se substituer aux politiques de rémunération. La CFDT réaffirme la nécessité de généraliser les dispositifs de participation aux bénéfices aux entreprises de moins de 50 salariés. Une partie de cette participation devra obligatoirement être placée sur un plan d'épargne collectif, abondé par l'employeur.

2.1.9.7

Notre action sur les rémunérations s'intègre dans la question plus large du pouvoir d'achat des salariés. Outre la nécessaire redistribution (cf. partie 1), la CFDT veut de réelles mesures permettant d'alléger le poids des dépenses contraintes (logement, transport, énergie, etc.).

Dans ce cadre, en se basant sur les indices existants qui mesurent l'évolution des différents prix et charges, la CFDT revendique une mesure fiable de l'évolution des prix, correspondant à la composition des dépenses contraintes des ménages.

2.2 Des parcours professionnels sécurisés et ascendants

Les salariés doivent faire face à des mobilités de plus en plus fréquentes et à une exigence de compétences de plus en plus élevées. Les fonctionnaires et les non-titulaires sont également impactés par des changements structurels (Révision générale des politiques publiques, décentralisation, ...) sans que l'Etat ait pris la mesure des conséquences sociales de ses décisions.

Le constat posé au Congrès de Grenoble et les avancées obtenues par la CFDT sur la sécurisation des parcours professionnels permettent d'aller plus loin pour faire reculer les inégalités, de prendre en compte les aspirations individuelles des salariés tout en les inscrivant dans un cadre collectif, et de renforcer ainsi la cohésion sociale. L'objectif visant à permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle (défini dans l'Accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail) doit se traduire dans les faits pour les salariés.

Afin de relever ces défis, nous devons agir tout au long du parcours professionnel des salariés pour :

- armer les salariés afin de leur permettre d'être acteurs de leur parcours professionnel ;
- mettre les employeurs privés et publics face à leurs responsabilités, pour passer d'une gestion de l'emploi à court terme à une gestion plus prospective et anticipative des compétences et de l'emploi ;
- adapter les systèmes de protection sociale pour qu'ils sécurisent davantage les mobilités, qu'ils contribuent à réduire les inégalités et à répondre effectivement aux besoins des salariés ;
- prendre en charge syndicalement l'accompagnement des salariés dans leur insertion et leur parcours professionnel.

2.2.1 Booster l'emploi et l'insertion sociale des jeunes

2.2.1.1

L'insertion reste un parcours du combattant pour un trop grand nombre de jeunes. Malgré une volonté de répondre aux préoccupations des jeunes, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux peinent à mettre en œuvre les mesures qu'ils entérinent. La CFDT doit se mobiliser autour d'objectifs concrets.

2.2.1.2

Réformer l'éducation pour mieux valoriser les compétences des jeunes et permettre leur émancipation.

Une véritable réforme de l'éducation doit dépasser la logique d'une simple accumulation des connaissances pour aboutir à une véritable approche par les compétences. La garantie d'un socle commun de connaissances et de compétences doit replacer l'élève au cœur du système de formation et lui permettre de valoriser ses aptitudes. Une meilleure articulation entre formation initiale et formation continue doit permettre de passer d'une logique de sélection à une logique de parcours de formation, où les jeunes construisent sereinement leur projet personnel et professionnel.

2.2.1.2.1

La CFDT revendique pour les étudiants un environnement propice à leurs études : aide financière, logement, statut du stagiaire, situation de l'étudiant salarié.

2.2.1.3

Favoriser l'orientation tout au long de la vie. Un système d'orientation efficace doit accompagner les personnes dès leur jeunesse et faciliter les transitions professionnelles tout au long de leur vie. La CFDT agira pour une meilleure coordination entre les différents acteurs de l'orientation, qu'elle soit initiale ou professionnelle, dans le but de mettre en place un véritable service de l'orientation tout au long de la vie.

2.2.1.4

Agir concrètement sur les politiques d'embauche des jeunes.

La CFDT s'engagera pour que les négociations de branche et d'entreprise fixent des objectifs pluriannuels de formation et d'embauche de jeunes. Ces accords seront déclinés au sein des entreprises par des engagements négociés. Afin d'assurer l'efficacité des mesures engagées, les accords conclus feront systématiquement l'objet d'une évaluation.

L'accès des jeunes à l'emploi, leurs interrogations quand ils arrivent dans une entreprise ou une administration doivent faire l'objet d'une véritable prise en charge par les équipes syndicales, et cela quel que soit leur statut (stagiaire, apprenti, salarié, etc.).

2.2.1.5

Sécuriser les parcours des jeunes lors de leur insertion sociale et professionnelle.

Pour sécuriser l'accès à l'activité des jeunes dans l'emploi, la CFDT revendique la création d'un « dispositif jeune actif ». Axé sur le projet du jeune, ce dispositif, qui ne saurait limiter la responsabilité du système de formation initiale et qui devra être mis en place en liaison avec lui, devra lier étroitement un accompagnement vers l'activité par le service public de l'emploi et par le réseau des missions locales. Le jeune actif bénéficiera d'un revenu financé par la solidarité nationale. L'activité est considérée ici au sens large : emploi, formation professionnelle, service civique. Ce « dispositif jeune actif » doit être ouvert à tous les jeunes rencontrant des difficultés dans leur insertion professionnelle.

2.2.1.6

Construire des garanties pour les jeunes en formation dans les entreprises.

La définition par la loi de l'encadrement et de la gratification des stages et de l'alternance sont des avancées sur lesquelles il faut s'appuyer. La CFDT s'engagera dans chaque secteur professionnel et dans chaque entreprise pour définir, par la négociation, des conditions d'encadrement, d'accompagnement, de non-discrimination et de gratification optimales pour l'ensemble des jeunes en

formation sur les lieux de travail (stagiaires, apprentis, en contrat de professionnalisation). Ils devront également bénéficier d'un suivi renforcé de la part de nos équipes syndicales.

2.2.1.7

Combattre les discriminations dans l'accès au Revenu de solidarité active (RSA).

Grâce à l'action de la CFDT, un premier pas a été franchi pour permettre l'accès au RSA pour les jeunes salariés précaires. Malheureusement, ces nouvelles dispositions restent très restrictives et induisent de nouvelles iniquités. La CFDT poursuivra son combat pour assurer l'accès au RSA à tous les jeunes salariés touchés par la précarité.

2.2.1.8

Favoriser l'accès à un logement autonome pour chaque jeune quelle que soit son activité. La crise du logement n'est pas spécifique aux jeunes, mais certaines difficultés leur sont propres : logements petits et très coûteux, ressources insuffisantes au regard des niveaux des loyers, forte mobilité, etc. Pour éviter une inflation sans frein des loyers, la CFDT revendique la mise en place d'un système de « bonus-malus fiscal » qui doit permettre, au moment du changement de bail, d'avantager les propriétaires vertueux et de pénaliser ceux qui feraient le choix d'une hausse déraisonnable. La CFDT demande un engagement financier conséquent des pouvoirs publics pour assurer l'accès des jeunes qui ont le moins de garanties au logement. Un nombre croissant de logements devra être proposé aux jeunes dans le parc locatif public.

2.2.2 Investir dans les compétences et les qualifications

Pour la CFDT, le développement des compétences et des qualifications est une des composantes majeures de la sécurisation des parcours des salariés, au sein de l'entreprise, des fonctions publiques et en cas de chômage. Il est également un élément déterminant pour la compétitivité des entreprises.

La CFDT veut que les employeurs, les pouvoirs publics et les salariés investissent de manière continue dans le développement des compétences et des qualifications pour en augmenter le niveau général et les rendre davantage transférables.

Il est nécessaire d'agir à tous les niveaux pour :

2.2.2.1

Garantir à tous les salariés, notamment les moins qualifiés, la possibilité d'acquérir un socle de connaissances et de compétences dans le cadre de la construction de leur projet professionnel. Au-delà de notre engagement pour une formation initiale permettant la maîtrise de ce socle (cf. 2.2.1.2), nous revendiquons que tout salarié qui ne possède pas le socle de base, défini au niveau interprofessionnel et/ou de branche, ait accès à un crédit d'heures de formation pour l'acquérir. La formation initiale différée doit être rapidement mise en œuvre.

2.2.2.2

Permettre aux salariés de voir leurs compétences reconnues.

Le diplôme n'est pas le seul moyen de faire valoir ses compétences ou de sécuriser son parcours professionnel. Les salariés doivent aussi pouvoir valoriser les compétences qu'ils ont acquises en travaillant, sans avoir systématiquement recours à une formation diplômante, y compris quand ils changent de poste ou d'entreprise.

Pour cela, la CFDT revendique :

2.2.2.3

La généralisation pour tous les salariés de l'utilisation du bilan d'étape professionnel (avec des entretiens professionnels distincts des entretiens d'évaluation) et le développement des démarches de VAE collective ou individuelle dans les entreprises et les administrations.

2.2.2.4

Le développement dans les entreprises et les administrations des formes innovantes de recrutement qui permettent de tenir davantage compte des compétences et de l'expérience.

2.2.2.5

La prise en compte de l'expérience dans l'évolution des carrières et des rémunérations.

- En rénovant les grilles de classification et les conventions collectives.
- En imaginant des dispositifs transversaux (certifications, ...) qui imposent la prise en compte de l'expérience antérieure en cas de mobilité extérieure à la branche ou à l'entreprise.
- En s'assurant que cette évolution soit effective tout au long du parcours, y compris en deuxième partie de carrière.

2.2.2.6

Développer une approche intergénérationnelle de la gestion des compétences.

Investir dans l'organisation du transfert de savoir-faire dans les entreprises, les branches et les territoires permettra de valoriser les compétences des salariés et d'anticiper les conséquences des départs à la retraite.

Au-delà du développement du tutorat, la CFDT doit agir pour favoriser :

- la mixité des âges dans les collectifs de travail ;
- la création de lieux d'échange entre les salariés, dans les entreprises et les administrations, autour de leurs pratiques professionnelles.

2.2.2.7

Un système de formation professionnelle au service des salariés et de l'économie.

Le sentiment de déclassement n'a jamais été aussi fort chez les salariés. La formation demeure un facteur essentiel d'évolution des parcours et d'émancipation pour les salariés, ainsi qu'un élément de compétitivité pour les entreprises. De multiples freins persistent dans l'accès effectif de tous les salariés à la qualification.

Le système de formation professionnelle demeure trop cloisonné et ne répond pas suffisamment aux défis de la qualification et de l'emploi, par exemple pour préparer aux métiers de demain. Par ailleurs, des secteurs ayant une forte demande de travail et des métiers en tension sont quasi dépourvus d'offres de formation.

Nous devons poursuivre une réforme en profondeur du système de formation professionnelle pour :

- axer une partie de la formation sur l'acquisition de compétences transverses ;
- améliorer sa réactivité et son accessibilité pour les salariés ;
- développer l'orientation et l'accompagnement des salariés dans la construction de leur parcours professionnel ;
- faire progresser les méthodes pédagogiques et les contenus de formation pour les rendre accessibles, attractifs et plus efficaces ;
- réguler davantage l'offre de formation professionnelle, afin de mieux maîtriser la qualité et le coût des formations proposées aux salariés ;
- poursuivre une politique de transparence et d'efficacité sur l'utilisation des fonds collectés pour la formation professionnelle.

Il faut par ailleurs lever les freins à la formation, qui brident nombre de salariés dans leurs choix et éviter que la nécessité de se former ne survienne que dans les temps difficiles.

2.2.2.8

Organiser des mobilités professionnelles et géographiques sécurisées au niveau des territoires.

Le territoire est un échelon essentiel pour accompagner les salariés dans la construction

de leur parcours. Il faut également accompagner les entreprises dans la gestion anticipée des compétences et de l'emploi, sans les déresponsabiliser. Nous devons participer à l'émergence de dispositifs territoriaux (type plates-formes de reconversion, ...) qui permettent une gestion permanente des transitions professionnelles des salariés.

2.2.2.9

Dans les fonctions publiques, les agents doivent bénéficier des mêmes avancées que celles obtenues pour les salariés du secteur privé dans le cadre des accords nationaux inter-professionnels sur la modernisation du marché du travail, de la GPEC et de la formation professionnelle pour favoriser les mobilités choisies au sein des fonctions publiques. Il faut aussi progresser dans les possibilités et la sécurisation de la mobilité entre le secteur public et le secteur privé, et ce dans les deux sens.

2.2.3 Sécuriser les transitions professionnelles

L'augmentation des mobilités et l'évolution des modes de vie a rendu les parcours professionnels de plus en plus diversifiés. Les systèmes de protection sociale, construits pour sécuriser un type de société qui a profondément évolué, ne parviennent plus à protéger tous les salariés. La cohésion sociale se trouve remise en question.

L'avenir de ces systèmes constitue un enjeu majeur de la mandature à venir. Nous ne pouvons tolérer ni la réduction des garanties pour le plus grand nombre ni le renforcement des garanties de certains salariés au détriment des plus vulnérables.

Il faut mettre en place des garanties qui répondent aux nouveaux besoins sociaux des salariés. Il faut également leur permettre de les conserver quand ils connaissent une mobilité, qu'elle soit subie ou choisie, et de les activer au moment où ils en ont besoin, dans un cadre défini collectivement.

2.2.3.1

Faire des ruptures de véritables transitions professionnelles.

Les périodes de chômage doivent permettre le retour rapide à l'emploi durable, en s'appuyant sur deux éléments indissociables : une indemnisation qui permet de se consacrer pleinement à la recherche d'emploi et un accompagnement personnalisé par le service public de l'emploi.

2.2.3.1.1

Agir pour que plus de demandeurs d'emploi soient indemnisés.

Dans la négociation de la dernière convention d'assurance-chômage et grâce à la signature de la CFDT, des avancées significatives ont été obtenues sur l'élargissement des publics indemnisés (notamment vers les salariés précaires et les jeunes) et sur la simplification du système.

La CFDT doit agir dans la continuité de ces objectifs. Elle revendiquera la création de « droits rechargeables » pour les demandeurs d'emploi. Cette mesure doit permettre à un demandeur d'emploi qui retrouve un travail de conserver les droits au chômage qu'il n'a pas utilisés pour en bénéficier s'il se retrouve de nouveau au chômage.

La CFDT demande l'ouverture d'une concertation avec l'Etat pour trouver les solutions effectives d'une meilleure articulation entre solidarité professionnelle et solidarité nationale. Cela doit assurer une continuité de revenu aux personnes qui arrivent à la fin de leur droit à l'allocation chômage sans avoir retrouvé un emploi. Il faut éviter que les chômeurs les plus éloignés de l'emploi ne soient enfermés dans un système qui renforce leur exclusion.

2.2.3.1.2

Faire de l'accompagnement des demandeurs d'emploi une réalité.

La CFDT a soutenu la création de Pôle emploi dans l'objectif de simplifier les démarches des chômeurs et d'améliorer l'accompagnement au retour à l'emploi. Les conditions de la fusion entre l'ANPE et les Assedic et l'arrivée de la crise ont remis en cause l'atteinte de ces objectifs. La CFDT exige un service public de l'emploi efficace qui remplisse les missions qui

lui sont assignées avec les moyens nécessaires. Les demandeurs d'emploi doivent bénéficier, dès les premières semaines de chômage, d'un accompagnement personnalisé assorti de services aptes à permettre un retour à l'emploi rapide et durable.

2.2.3.2

Généraliser l'accès pour tous les salariés à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance.

Après avoir obtenu que les salariés conservent en partie leurs droits à la complémentaire santé et à la prévoyance en cas de chômage, la CFDT revendique la création d'un fonds de mutualisation interprofessionnel pour gérer le financement de ce nouveau droit et assurer son effectivité pour tous les salariés.

Elle continue de revendiquer la généralisation des garanties / complémentaire santé et prévoyance, et demande pour cela l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle.

Pour la CFDT, les fonctions publiques et les établissements publics doivent participer au financement de la couverture complémentaire pour l'ensemble de leurs agents, quel que soit leur statut. La CFDT revendique la négociation entre l'Etat et les organisations syndicales d'un système garantissant la pérennité des protections et leur financement solidaire.

Une concertation avec l'Etat sera également nécessaire pour rendre ces garanties accessibles aux personnes qui ne peuvent en bénéficier par le biais de leur entreprise : chômeurs, jeunes en insertion, personnes en contrat précaire, retraités, etc.

2.2.4 Favoriser l'insertion et prévenir l'exclusion

2.2.4.1

L'action syndicale de terrain est essentielle dans le domaine de l'insertion et de la lutte contre l'exclusion sociale et professionnelle des salariés. Liée à l'intérêt général et dépassant le cadre de l'entreprise, cette question ne peut rester du seul ressort de l'employeur.

2.2.4.2

Pour la CFDT, personne n'est *a priori* inemployable. La CFDT doit donc agir pour favoriser l'accès, le recrutement, l'accueil et l'accompagnement des personnes les plus éloignées de l'emploi par un travail concerté avec d'autres acteurs (missions locales, structures d'insertion par l'activité économique, etc.).

2.2.4.3

En agissant pour des méthodes adaptées de recrutement, d'accueil et de suivi, la CFDT doit permettre l'accès du plus grand nombre à un emploi stable et durable, mais aussi prévenir le risque d'exclusion des salariés en difficulté. Les expérimentations menées ces dernières années sur l'insertion au sein de l'organisation ont démontré la pertinence de notre participation à toute dynamique d'insertion. Nous devons donc nous appuyer sur ces expériences pour généraliser les bonnes pratiques syndicales d'entreprise.

2.2.4.4

La mise en place du RSA constitue une étape nouvelle dans la lutte contre la pauvreté. Nous devons nous assurer que les salariés concernés bénéficient de ce nouveau droit. Mais nous devons aussi éviter tout effet d'aubaine pour les employeurs sur les temps partiels imposés et assurer l'efficacité de cette aide. Dans cette optique, la CFDT pèsera pour que les pouvoirs publics entament la deuxième phase de cette réforme afin d'assurer la progression de carrière et de salaire des bénéficiaires du RSA.

2.2.5 Lutter contre les parcours morcelés

Les formes particulières d'emploi (contrats courts, contractuels de la fonction publique, etc.) et le temps partiel non choisi représentent une part de plus en plus importante de l'emploi en France. Ils ont des conséquences néfastes sur l'évolution professionnelle des salariés, leur niveau de vie, leur santé, l'accès aux garanties collectives et sur le

niveau des retraites.

La CFDT entend dénoncer ces formes de précarité et agir pour redonner de la continuité et des garanties aux parcours professionnels de plus en plus hachés de certains salariés.

2.2.5.1

Refuser l'enfermement des salariés en contrat court dans la précarité.

La flexibilité de l'emploi se traduit trop souvent par une pression quasi exclusive sur la frange du salariat la plus précaire, particulièrement les plus jeunes. L'utilisation abusive des contrats à durée déterminée (CDD), des stages et de l'intérim dans beaucoup d'entreprises et dans les fonctions publiques contribue à cet éclatement des statuts. Cela a pour conséquence une concentration des mobilités sur ces salariés, qui sont les premiers à servir de variable d'ajustement des effectifs en cas de difficultés économiques. La CFDT revendique un renforcement des droits et des protections attachés au salarié plus qu'à son statut, ainsi qu'un encadrement du recours aux contrats autres que CDI par accord dans les branches et les entreprises. L'accès de tous à l'emploi est une priorité pour la CFDT.

2.2.5.2

Garantir des droits aux saisonniers (allocations chômage, salaire décent, ...) et faciliter leurs transitions professionnelles.

La CFDT est engagée aux côtés des travailleurs saisonniers. Pour gagner ce combat contre la précarité qui caractérise souvent ces emplois, il faut contraindre les employeurs et les collectivités locales à assumer leur responsabilité sociale. Dans cette optique, la CFDT poursuivra son effort en lien avec les collectivités et les employeurs pour que des « chartes de l'emploi saisonnier » garantissent à ces salariés des conditions de travail et d'hébergement décentes. Il faut également faciliter l'accès à la formation de ceux qui font le choix d'une transition professionnelle.

2.2.5.3

Prendre en charge syndicalement les contractuels de la fonction publique.

Sur les cinq millions d'agents de la fonction publique, environ un million sont contractuels. Ils se trouvent souvent dans des situations de précarité inacceptables.

Afin de sécuriser leur parcours professionnel et de faciliter leur éventuelle mobilité, la CFDT lancera une réflexion avec les organisations concernées sur les droits à revendiquer pour ces personnels : évolution de la rémunération, garantie de formation, accompagnement de carrière, conditions de fin de contrat, conditions de recrutement définitif dans la fonction publique, ... Tous ces sujets devront être abordés pour aboutir à la création d'une couverture conventionnelle spécifique pour les contractuels de la fonction publique.

2.2.5.4

Réduire le temps partiel subi et limiter ses conséquences sur l'accès aux droits.

La CFDT continuera à agir pour favoriser le passage d'un temps partiel subi à un temps de travail choisi pour les salariés qui le souhaitent, notamment pour les femmes, car elles sont les plus concernées par ce type d'emploi.

Elle revendique que tout salarié ait accès aux droits sociaux et à la protection sociale, quel que soit le nombre d'heures travaillées. Cela implique de remettre en cause les seuils existants qui conditionnent l'accès aux droits.

Les dispositifs qui sécurisent le parcours professionnel des salariés travaillant à temps partiel auprès de plusieurs employeurs (groupement d'employeurs) doivent être encouragés. Leur développement doit s'effectuer dans un cadre national qui garantit à ces salariés l'accès aux mêmes droits que ceux qui sont dans des formes d'emploi plus classiques (CDI comme forme normale et générale du contrat de travail, représentation collective et droit syndical, formation professionnelle et développement des compétences, etc.).

2.2.6 Réformer en profondeur le système des retraites pour mieux le préserver

2.2.6.1

Assurer la justice sociale en tenant compte des parcours professionnels.

2.2.6.1.1

Pour la CFDT, il est fondamental de reconstruire notre système de retraite par répartition en tenant compte des profonds bouleversements qui ont marqué la démographie, le marché du travail et la société toute entière durant les dernières décennies. Ceux-ci se poursuivent et modifient les équilibres intergénérationnels.

2.2.6.1.2

La réduction du chômage et l'amélioration du taux d'emploi à tous les âges de la vie, plus particulièrement des jeunes et des seniors, sont des enjeux majeurs de l'équilibre du système et du niveau des pensions.

2.2.6.1.3

Le débat de société préalable à une réforme des retraites est indispensable pour que chaque salarié, chaque citoyen en mesure les enjeux, exprime ses attentes et garde confiance dans un système solidaire. Cette réforme passe par une plus forte lisibilité et une redistribution juste. Toute réforme exclusivement paramétrique ne visant qu'un équilibre purement comptable serait vouée à l'échec et inacceptable pour la CFDT.

2.2.6.1.4

Une réforme des retraites assurant la solidarité entre les générations et la stabilité du système impose le maintien du principe de la répartition. Il doit demeurer le principe majeur du système de retraite. Pour atteindre cet objectif, il faut à la fois :

- permettre à chaque salarié de construire sa retraite par son parcours professionnel ;
- garantir une retraite à chacun et l'équité entre tous les salariés ;
- refonder l'esprit de justice sociale du système de retraite ;

- assurer la lisibilité et la transparence du système ;
- restaurer la confiance de toutes les générations ;
- pérenniser le financement des retraites.

2.2.6.1.5

Permettre à chaque salarié de construire sa retraite par son parcours professionnel. Pour étendre les possibilités de choix des salariés et mieux prendre en compte leur parcours professionnel dans le calcul des pensions, la CFDT propose que ce système soit plus lisible et assure à chacun la reconnaissance des spécificités de son parcours dans un cadre collectif et solidaire.

2.2.6.1.6

La CFDT revendique l'extension des possibilités de choix des personnes.

- Choix du moment du départ à la retraite, sans décote, et à taux plein, dès lors que le nombre de trimestres requis est atteint, sans condition d'âge. La possibilité de liquider sa retraite à 60 ans doit être maintenue.
- Choix du rythme de la transition entre vie professionnelle et retraite, toute activité supplémentaire générant l'acquisition de droits nouveaux.
- Choix d'une « pause » pendant le parcours professionnel, repoussant d'autant le départ en retraite dans la perspective d'un niveau de pension maintenu (cf. 2.2.7).

2.2.6.1.7

Garantir une retraite à chacun et l'équité entre tous les salariés.

Le versement des cotisations retraite au fil de la vie professionnelle est le socle de la constitution des droits à la retraite. Chacun cotise en fonction de son salaire. Cette contribution, revalorisée annuellement au-delà de la seule évolution des prix, garantit au salarié ses droits futurs.

2.2.6.1.8

Refonder l'esprit de justice sociale du système de retraite.

Un système juste doit :

- mieux prendre en compte les parcours professionnels des personnes (la pénibilité, les mobilités, les parcours morcelés) ;
- poursuivre l'amélioration des basses pensions. La CFDT revendique l'obtention de 100% du Smic net suite à une carrière complète ;
- améliorer le ciblage et la dimension redistributive des droits familiaux.

2.2.6.1.9

L'augmentation de la durée de cotisation n'est acceptable pour la CFDT qu'à la condition d'un partage des gains d'espérance de vie et d'une possibilité de choix renforcée (cf. 2.2.6.1.5). Les gains d'espérance de vie doivent faire l'objet d'un partage équilibré entre durée de cotisation supplémentaire ouvrant le droit à une retraite à taux plein et temps de retraite supplémentaire.

2.2.6.1.10

La reconnaissance de la pénibilité implique que ceux qui ont une espérance de vie plus faible en raison d'une exposition à des risques professionnels doivent bénéficier de droits spécifiques, adossés au système de retraite et réduisant leur durée de carrière.

2.2.6.1.11

Il faut garantir des mobilités positives entre régimes pour sortir de la pénalisation actuelle des polypensionnés. Pour cela, il est utile de réfléchir aux conditions d'unification des régimes des salariés des secteurs public et privé ainsi qu'aux contreparties associées, en particulier pour les jeunes générations.

2.2.6.1.12

Assurer la lisibilité et la transparence du système. La lisibilité du système de retraite pour les assurés et l'efficacité de son pilotage global impliquent de s'interroger sur une simplification de son organisation. L'unification des régimes obligatoires — de base et complémentaires — des salariés du secteur privé devrait répondre à cet objectif.

2.2.6.1.13

Chaque cotisant doit, à tout moment de sa carrière, avoir une information complète sur ses droits acquis et son montant prévisionnel de pension.

2.2.6.1.14

Restaurer la confiance de toutes les générations dans le système.

Nous devons apporter des réponses aux générations futures pour éviter que le poids des évolutions démographiques ne pèse sur leurs seules épaules. Les pouvoirs publics doivent respecter leurs engagements et garantir rapidement une augmentation conséquente des ressources allouées au fonds de réserve des retraites.

En cas d'évolution du système, une période de transition devra garantir l'intangibilité des règles de calcul des pensions applicables aux salariés des classes d'âge les plus proches de la retraite à la date de la réforme.

2.2.6.1.15

Pérenniser le financement des retraites.

Notre responsabilité vis-à-vis des générations futures nous impose de trouver un équilibre financier de long terme pour notre système de retraite. Nous refusons une baisse du niveau des pensions. Aussi, compte tenu des évolutions démographiques et économiques qui pèsent sur le système et de la prise en compte de nos objectifs (pénibilité, prise en compte des carrières professionnelles, lisibilité du système, ...), les deux seuls paramètres qui peuvent augmenter sont la durée de cotisation et le taux de cotisation.

La CFDT considère cependant qu'il est justifié de solliciter la solidarité nationale, au travers de contributions assises sur l'ensemble des revenus, y compris sur ceux des capitaux, pour faire face à des besoins de financement spécifiques :

- de l'ensemble des redistributions du système (cf. 2.2.6.1.8) ;
- du déséquilibre conjoncturel lié à l'arrivée à la retraite de générations nombreuses ;
- des déséquilibres transitoires liés à la crise économique.

2.2.6.1.16

L'épargne retraite.

Il faut généraliser l'accès à une épargne retraite collective, avec abondement de l'entreprise, pour l'ensemble des salariés quels que soient leur statut, la taille de leur entreprise et leur secteur d'activité. L'épargne retraite collective ne doit pas se substituer aux régimes de retraite obligatoires par répartition.

2.2.6.2

Organiser les transitions entre fin de carrière et retraite.

Une meilleure gestion de la transition entre emploi et retraite est une nécessité économique et sociale, pour les salariés et pour les entreprises.

Pour permettre aux salariés de mieux préparer leur départ en retraite, la CFDT revendique la réalisation pour les salariés qui le souhaitent, dans les deux années qui précèdent la retraite, d'un bilan de « potentiel retraite » comprenant un bilan de santé confié aux services de médecine du travail et un bilan « projet de vie ».

2.2.7 Equilibrer les temps professionnels et personnels tout au long de la vie

S'il est essentiel de reconsidérer le temps de travail dans les entreprises et les administrations (cf. 2.1.3), les enjeux liés aux temps de formation et de développement des compétences, d'harmonie entre travail et vie privée, d'usure et de pénibilité, de retraite nécessitent de reconsidérer le temps de travail en le situant tout au long de la vie et en imaginant une gestion moins segmentée des divers moments de l'existence.

Tous les salariés ne sont pas égaux face à la gestion de leur temps et à l'articulation temps de travail / temps hors travail, selon leur niveau de qualification et de rémunération,

le type de métier, l'organisation et le lieu du travail, les contraintes familiales, etc. Il faut trouver des solutions concrètes pour donner aux salariés davantage de prise sur l'utilisation et la maîtrise de leur temps.

Pour la CFDT, la gestion du temps de travail organisé tout au long de la vie doit permettre :

- de faciliter la transférabilité des droits sous forme de temps (de formation, de congés, d'ancienneté, etc.), en permettant aux salariés de ne pas repartir de zéro en cas de mobilité ;
- d'offrir des « temps de respiration » aux salariés dans leur vie professionnelle, notamment pour ceux qui subissent un travail pénible ;
- de permettre à tout salarié qui le souhaite de bénéficier, à un moment de sa vie, d'un temps pour réaliser un projet personnel et valoriser le temps consacré à un autre projet utile à la société ;
- de favoriser un libre choix dans le départ à la retraite et la gestion de fin de carrière.

Le prochain mandat doit approfondir la réflexion de la CFDT sur le temps de travail tout au long de la vie afin de déboucher sur des propositions concrètes.

2.3 Peser sur les questions de société

2.3.1 Porter un syndicalisme engagé

La CFDT porte une vision du syndicalisme qui la conduit, à partir de la défense des salariés, à vouloir transformer la société afin que l'ensemble des relations sociales soit marqué par la solidarité, la justice sociale et la démocratie. Ces dimensions sociétales ne sont pas un supplément d'âme. Elles s'ancrent dans une vision du progrès social et économique qui ne peut s'accommoder d'une société où les inégalités s'accroissent et où les plus fragiles cumulent les handicaps dans de nombreux aspects de la vie quotidienne (logement, transports, santé, ...) et dans la construction de leur émancipation (école,

culture, loisirs, ...). Elle ne peut tolérer les entorses au respect des droits fondamentaux des migrants et de leurs familles et la stigmatisation dont ils sont trop souvent l'objet. Elle ne peut pas plus s'accommoder d'une société où se développent les entorses aux libertés (justice, presse, ...), aux principes qui gouvernent le vivre-ensemble (mixité sociale, laïcité, ...) et au respect de l'environnement (biodiversité, gestion des déchets, et des ressources naturelles, ...).

Sur toutes ces questions, la CFDT maintiendra son engagement. Elle continuera à le faire avec d'autres acteurs de la société civile.

2.3.2 Travailler sur l'environnement des salariés

La CFDT travaillera sur l'ensemble des éléments liés à l'environnement du travail en lien avec l'aménagement du territoire tant en milieu urbain qu'en milieu rural.

- Pour une politique de logement ambitieuse alliant offre de logement suffisante, construction/réhabilitation/rénovation de logements sociaux, lutte contre l'inflation des loyers et engagement des pouvoirs publics.
- Pour des transports collectifs accessibles et des mesures facilitant les trajets domicile-travail, tant en milieu urbain qu'en milieu rural.
- Pour des services de proximité (garde d'enfants, aide à domicile, etc.) permettant l'articulation travail-vie familiale. Ces services doivent rechercher une organisation du travail qualifiante et un financement durable et solidaire.



UNE CFDT PROCHE DES SALARIES, UNE ORGANISATION AU SERVICE DES ADHERENTS ET DES MILITANTS

3.0	Le syndicalisme à un tournant	38
3.1	Un lien renforcé avec les salariés	39
3.2	Accompagner et soutenir les militants	41
3.3	Les adhérents, source de notre légitimité	45
3.4	Un fonctionnement à la hauteur de nos ambitions	48
3.5	Une CFDT ouverte	50
3.6	Une Assemblée des syndicats en 2012	51

3.0 Le syndicalisme à un tournant

3.0.1

Le rapport « Le syndicalisme à un tournant... oser le changement ! » a tenté de tirer les leçons des moments clés de l'action de la CFDT au cours de 30 années d'histoire pour en analyser les réussites et les difficultés. Il propose d'oser le changement dans les pratiques syndicales et organisationnelles pour que, dans les entreprises et dans les fonctions publiques, la CFDT soit à la hauteur des ambitions politiques qu'elle porte.

3.0.2

Le nouveau cadre de la représentativité syndicale, que la CFDT a voulu, fait du vote des salariés dans les entreprises et les fonctions publiques le passage obligé de la reconnaissance de sa représentativité à tous les niveaux. La mandature 2010-2014 recouvre pour une grande part la période transitoire prévue par la réforme. Elle sera fondamentale :

- pour assurer notre représentativité dans les entreprises, les administrations et les collectivités publiques où nous sommes présents et la gagner dans de nouvelles en nous y implantant ;
- pour assurer la représentativité de la CFDT dans les branches et au niveau national interprofessionnel ainsi que dans les fonctions publiques.

3.0.3

Une CFDT à la hauteur de ses ambitions et représentative des salariés à tous les niveaux nécessite d'adapter nos pratiques.

- Il est nécessaire de resserrer les liens avec les salariés pour les rendre acteurs et les inviter à s'organiser avec la CFDT.
- Dans ce but, il est fondamental d'apporter aux militants les services dont ils ont besoin pour remplir leurs fonctions syndicales, de leur proposer accompagnement et soutien. Il convient également de s'appuyer davantage sur nos militants pour bâtir nos revendications.
- Le vote des salariés valide périodiquement la représentativité de leurs délégués. Il n'est pas suffisant pour assurer une relation structurée et pérenne entre les salariés et l'organisation. Les adhérents permettent et assurent la permanence de notre légitimité. C'est l'enjeu de la syndicalisation et du rapport avec les adhérents.
- Les structures de la CFDT constituent le cadre organisé de son fonctionnement fédéraliste. Par la confrontation des réalités de ses sections syndicales, le syndicat tient une place essentielle dans l'élaboration et l'appropriation des positions de la CFDT. Il demeure le socle de notre fonctionnement démocratique et de la définition des politiques de toutes nos structures. Les modes de fonctionnement et les pratiques doivent être revisités pour faire face aux défis posés.
- La CFDT ne peut faire face seule aux enjeux qui se posent dans les entreprises et dans la société : elle doit être ouverte, c'est-à-dire accueillante vis-à-vis de ceux qui envisagent de la rejoindre ; elle doit rechercher des coopérations structurées avec les autres organisations syndicales ; elle doit continuer à construire des partenariats avec le monde associatif et les ONG.

3.1 Un lien renforcé avec les salariés

3.1.0

Pour la CFDT la première fonction du syndicalisme est d'être présent quotidiennement aux côtés des salariés sur leurs lieux de travail pour les aider à s'organiser collectivement et à construire des réponses adaptées à leur situation. Cette proximité doit être au cœur de nos pratiques syndicales. C'est la condition essentielle de la légitimité du syndicalisme CFDT auprès des salariés. Cette proximité est aussi indispensable pour que la réalité sociale, dans sa diversité et sa complexité, irrigue l'ensemble de la CFDT et lui permette de construire sa réflexion, ses analyses, ses revendications et ses propositions en les incarnant dans les situations vécues par les salariés. C'est encore plus vrai aujourd'hui qu'hier, avec des entreprises éclatées, des situations de travail très variées et constamment en mouvement, qui imposent de vérifier en permanence la justesse de notre perception de la réalité. C'est à la fois la condition d'une parole de la CFDT audible par les salariés et un élément essentiel du rapport de force.

3.1.1

Le lien avec les salariés est la signature des valeurs de la CFDT : démocratie, solidarité et émancipation. Nous voulons écouter davantage les salariés, organiser la confrontation des points de vue, rechercher avec eux des solutions collectives qui prennent en compte les aspirations individuelles. Une telle démarche permet de trouver des compromis qui soient compris par les salariés car construits avec eux. Elle donne un sens démocratique à l'action syndicale dans la manière d'élaborer la décision. Elle fait des salariés les acteurs des progrès accomplis et des résultats obtenus.

3.1.2

Un lien plus étroit avec les salariés conduit également à interroger nos modes d'organisation. La section syndicale et le syndicat restent les premiers lieux d'expression, de confrontation des intérêts individuels et particuliers et de construction de solutions intégrant l'intérêt collectif des salariés. Cependant, l'éclatement des entreprises et des statuts d'une part, l'attachement des salariés à leur identité professionnelle d'autre part, imposent des modes de relation avec ceux-ci qui ne soient pas enfermés dans des organigrammes et des structures. Il faut rechercher souplesse, complémentarité et coopération entre toutes les composantes de l'organisation pour que :

- chaque salarié puisse trouver sur son lieu de travail un interlocuteur de la CFDT lorsqu'elle y est implantée, quels que soient son employeur, la nature de son contrat de travail, son statut ou sa convention collective ;
- chaque salarié, quelle que soit sa qualification, puisse trouver un interlocuteur CFDT de son champ professionnel pour aborder les problèmes qui lui sont propres.

3.1.3

Le lien avec les salariés est à renforcer dans les lieux de travail où nous sommes déjà implantés. Il conditionne la représentativité de la CFDT et la pertinence de son action à tous les niveaux.

3.1.3.1

Les formes peuvent être diverses en fonction de réalités très différentes : tournées d'ateliers et de services, rencontres, réunions d'information, dialogues informels, réunions et contacts virtuels *via* Internet, ... L'essentiel est que chaque collectif syndical interroge en permanence ses pratiques et son organisation pour que le contact avec les salariés soit le moteur de l'activité militante.

3.1.3.2

Un « projet de section syndicale » définissant quelques objectifs concrets à atteindre et les moyens pour y parvenir est un élément essentiel pour favoriser une meilleure relation avec les salariés. Construit avec les adhérents par le collectif des militants, cohérent avec la politique du syndicat, il permet de vérifier de façon continue avec les salariés la pertinence de l'action de la CFDT sur les lieux de travail.

3.1.3.3

La Confédération orientera sa politique d'information et de communication avec l'objectif d'aider les militants et collectifs d'entreprise dans leur contact avec les salariés, notamment en fournissant régulièrement des supports lisibles et adaptés.

3.1.3.4

Notre démarche « Travail en questions » a permis à l'organisation et à ses responsables d'acquérir des savoir-faire en matière de pratiques d'enquêtes qu'il convient de capitaliser et de développer. L'usage d'enquêtes « flash » sera démultiplié, dans l'objectif d'aller au contact des salariés afin de mieux appréhender leur réalité quotidienne. Cela permettra d'enrichir les cahiers revendicatifs, de préparer des négociations et d'améliorer le rapport de force. La pratique syndicale de l'enquête ne se confond pas avec un sondage. C'est un moyen d'aller vers les salariés, de mieux connaître leurs attentes individuelles, de les inscrire dans un cadre collectif et ainsi de favoriser leur adhésion.

La diffusion des résultats devra avoir la même dynamique que l'enquête de départ.

3.1.3.5

La Confédération organisera périodiquement une enquête nationale de grande ampleur réalisée par les militants et en assurera la restitution. Cela permettra à la fois le contact avec les salariés et la production d'indicateurs, de données sur la situation du salariat dans le pays. C'est un moyen pour renforcer une CFDT à l'écoute des salariés, qui capte leurs préoccupations et leurs souhaits, qui les rencontre pour adapter ses revendications et ses pratiques syndicales. C'est un support pour une parole et une action CFDT qui s'incarnent dans les réalités vécues par les salariés.

3.1.4

Le lien avec les salariés doit être également développé dans toutes les entreprises où le syndicalisme et la CFDT sont absents.

3.1.4.1

La réforme de la représentativité va conduire à généraliser la négociation d'entreprise, y compris avec des élus du personnel non syndiqués dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de représentation syndicale. Ces élus sont, le plus souvent, des salariés qui ont choisi de s'engager au nom des salariés de leur entreprise. Pour certains de ces élus la peur de la répression explique ce manque d'engagement syndical, mais pour d'autres le fait qu'ils ne soient pas syndiqués traduit davantage une méconnaissance du syndicalisme qu'une hostilité. Leur responsabilité nouvelle est une opportunité à saisir pour leur apporter les services dont ils auront besoin pour négocier et ainsi leur démontrer l'utilité du syndicalisme CFDT. Les services que la CFDT est capable de leur apporter sont la clé d'entrée à leur adhésion à l'organisation.

Une politique de développement dans ces entreprises sera mise en place en s'appuyant sur les pratiques existantes de façon à les généraliser.

3.1.4.2

La CFDT développera des initiatives régulières dans les territoires pour s'adresser aux salariés des entreprises sans présence syndicale en s'appuyant sur les structures professionnelles et interprofessionnelles de proximité. L'organisation de réunions ouvertes, de présence devant les entreprises ou dans des lieux de très forte densité en salariés et d'opérations « à la rencontre de la CFDT » permettra d'inviter le maximum de salariés à nous rejoindre.

3.1.4.3

Les salariés des TPE et des PME constituent un objectif prioritaire. Le croisement de leurs réalités professionnelles avec la proximité géographique sera recherché dans les propositions de la CFDT dans leur direction. Des initiatives adaptées à ces salariés seront prises, en lien avec les syndicats et les structures interprofessionnelles de proximité.

3.1.5

La proximité avec les salariés doit aussi permettre une valorisation plus forte de l'action de la CFDT.

3.1.5.1

Le meilleur résultat de l'action syndicale et le meilleur accord ne deviennent utiles qu'à partir du moment où les salariés en vivent concrètement les résultats. Cette préoccupation doit être prise en compte dès l'amont de la négociation : la perception des résultats de l'action syndicale est d'autant plus forte que les salariés ont été associés à l'élaboration de la revendication et informés tout au long du processus qui a permis d'obtenir le résultat. Les adhérents doivent tout au long du processus jouer un rôle actif et central. Une communication modernisée, adaptée, accessible et cohérente est nécessaire. Son efficacité n'est réelle que si elle est relayée sur les lieux de travail par le contact direct avec les salariés.

3.1.5.2

La Confédération et ses organisations doivent aussi se donner les moyens de connaître, faire connaître et valoriser l'activité quotidienne des militants dans les entreprises. Les sections syndicales sont bien souvent des lieux d'inventivité et d'innovation sociale. Il s'agit de ne pas réduire l'image du syndicalisme aux seuls jours de grève et de manifestations nationales pour montrer aux salariés une CFDT proche de leurs préoccupations et capable d'y apporter des réponses.

3.1.5.3

Le travail engagé en ce sens au plan confédéral sera poursuivi et approfondi dans cette double direction en mobilisant les outils d'information et de communication, particulièrement en utilisant l'interactivité et la réactivité permise par Internet, sans oublier ceux qui ne sont pas équipés de moyens informatiques aujourd'hui.

3.2 Accompagner et soutenir les militants

3.2.0

La relation avec les militants est un aller-retour permanent qui permet :

- aux militants d'entreprise d'alimenter les structures de la CFDT dans l'élaboration de leurs positions et revendications à partir de leurs réalités, leurs actions et leurs résultats ;
- aux structures syndicales de connaître, soutenir et accompagner les militants d'entreprise et de les associer aux réflexions et débats de la CFDT dans toutes leurs dimensions.

3.2.1

Les syndicats, structures politiques de base, jouent à cet égard un rôle irremplaçable. Les pratiques visant à les associer le plus étroitement possible et à leur permettre de participer à la réflexion de l'organisation (débat, tournées, rencontres, outils participatifs, ...) seront poursuivies afin qu'ils contribuent à l'élaboration de ses orientations et à leur appropriation, particulièrement lors des négociations nationales interprofessionnelles importantes.

3.2.2

La priorité accordée au lien avec les salariés dans nos pratiques syndicales, la nécessité de gagner la représentativité de la CFDT dans les entreprises font des militants – délégués syndicaux (DS) et représentants de la section syndicale, élus et mandatés dans les institutions représentatives du personnel, secrétaires de sections syndicales, militants isolés – les premiers acteurs du syndicalisme que la CFDT veut promouvoir. L'organisation leur doit en conséquence un soutien et un appui en créant et en développant l'accompagnement dont ils ont besoin pour remplir leurs missions. La CFDT combattra toutes les formes de discrimination syndicale qui frappent ses militants.

3.2.3

L'accompagnement et le soutien des militants d'entreprise et d'administration dans leur action quotidienne auprès des salariés impliquent de déterminer le service que l'organisation doit leur apporter en fonction des missions qu'elle leur confie et des besoins qu'ils rencontrent dans leur activité.

3.2.3.1

Les missions des militants et collectifs d'entreprise et d'administration sont importantes : ils doivent se saisir d'enjeux économiques complexes ; gérer le rapport entre intérêts individuels, intérêts collectifs des salariés de l'entreprise et intérêt général ; élaborer des revendications adaptées, négocier et s'assurer de la concrétisation des résultats obtenus ; connaître et comprendre les positions de la CFDT, les diffuser tout en s'assurant de leur pertinence au regard de leur propre réalité ; favoriser la participation du plus grand nombre d'adhérents à la vie de la section, ...

3.2.3.2

Pour les aider dans ces fonctions, l'organisation doit :

- donner des repères politiques et méthodologiques pour l'action de chacun, en fonction de ses besoins ;
- répondre aux besoins et sollicitations, à tous les niveaux : chaque militant est en droit d'obtenir une réponse rapide pour fiabiliser son action. Cela suppose une meilleure organisation de l'accompagnement et du soutien : rationalisation (pour éviter les manques et les doublons), facilitation de la réactivité.

3.2.4

Pour apporter aux militants et collectifs d'entreprise les services dont ils ont besoin, l'organisation doit en premier lieu savoir qui ils sont, les moyens dont ils disposent, ce qu'ils font, les résultats qu'ils obtiennent. La Confédération, avec ses organisations fédératives et les syndicats, construira ou actualisera des outils mutualisés permettant :

- de mieux connaître la réalité de l'implantation de la CFDT, du réseau des élus et mandatés dans les entreprises ;
- de mutualiser la connaissance des pratiques et des résultats de l'action de la CFDT dans les entreprises en les rendant accessibles et lisibles par tous.

3.2.5

L'organisation doit permettre aux militants d'accéder aux ressources et connaissances dont ils ont besoin. A cet effet, seront recherchés les moyens :

- d'établir une cartographie des « compétences de soutien aux militants » propres à chaque structure de l'organisation, mutualisée grâce à un outil commun ;
- de raccourcir les circuits de communication pour permettre de solliciter rapidement la bonne source d'information ou d'aide ;
- d'organiser l'information de telle sorte qu'elle soit apportée en fonction des besoins émis par les militants plutôt que par un flot d'informations transmises à tous ;
- d'apporter un soutien dès lors que c'est nécessaire (formation, accompagnement) ;
- d'organiser, sous des formes diverses, des temps réguliers de rencontres et d'échanges (rassemblements d'élus d'entreprise, par exemple) ;
- de mettre à disposition des militants, notamment via Internet, les informations et outils nécessaires à leur action quotidienne dans leur rôle et leur mandat.

3.2.6

Pour atteindre ces objectifs, l'organisation s'engage à ce que chaque collectif d'entreprise puisse identifier, en lien avec son syndicat, un référent dont le rôle est de l'accompagner, de lui procurer directement les services dont il a besoin ou de l'orienter sur le responsable ou la structure de l'organisation qui pourra l'aider. Ce référent doit être le responsable CFDT le mieux placé pour apporter le service le plus efficace : ce peut être, selon les cas, un responsable du syndicat, un DSC, un responsable interprofessionnel de proximité, un responsable de branche, un responsable fédéral, ...

3.2.7

La préparation des élections dans les entreprises fera l'objet d'une aide particulière de l'organisation, en particulier dans celles où la représentativité de la CFDT n'est pas acquise ou est menacée. La Confédération apportera son appui aux syndicats et aux structures pour organiser cette aide (tous les collectifs doivent en bénéficier quand c'est nécessaire) et produire ou mutualiser les outils utiles (communication, formation, ...). Dès les élections achevées une réflexion sera menée sur les actions et moyens à mettre en œuvre pour obtenir la représentativité aux élections suivantes.

3.2.8

La formation syndicale sera mise au service de cette politique avec deux axes prioritaires.

3.2.8.1

Former massivement les militants et collectifs d'entreprise :

- à leur rôle politique, afin qu'ils soient en mesure de faire le lien entre leur pratique quotidienne sur les lieux de travail et les orientations de la CFDT ;
- en leur donnant des éléments de méthode leur permettant de militer efficacement et d'assumer leurs mandats (anticipation et réactivité, écoute des salariés, analyse systématique des problèmes posés, pratiques de la négociation, connaissance des ressources de l'organisation auxquelles ils peuvent faire appel, communication, ...).

Dans cette perspective la CFDT entend faire évoluer les possibilités d'accès à la formation pour tous les élus et mandatés.

3.2.8.2

Renforcer la formation des référents syndicaux des militants de terrain (cf. 3.2.6) et des permanents de proximité avec pour objectifs : l'écoute, l'orientation, le conseil des militants dont ils sont les référents, la consolidation de leur formation politique, l'intervention en appui aux équipes syndicales.

3.2.8.3

Pour y parvenir, la Confédération proposera des modules de formation mutualisés, développera des modes de formation innovants en s'appuyant sur Iris et son réseau. Chaque militant, quelles que soient sa fédération et son Uri, doit avoir accès à une formation syndicale adaptée et de qualité.

3.2.9

L'ensemble des militants mandatés hors entreprise (protection sociale, formation professionnelle et emploi, santé au travail, insertion, logement, consommation, ...) sera mobilisé pour permettre un accompagnement fort des militants. L'investissement de la CFDT dans les institutions — qu'elles relèvent de la gestion paritaire ou de la concertation avec les pouvoirs publics — n'a de sens que s'il s'appuie sur la réalité des salariés et qu'il est mis au service des objectifs de l'organisation.

3.2.10

Face à la complexité croissante des problèmes à traiter, les ressources et connaissances nécessaires imposent également de faire appel à des compétences externes à l'organisation. Dans ce but, la Confédération organise et pilote stratégiquement un réseau d'experts avec un triple objectif.

- L'accès à des experts externes doit permettre d'aider les collectifs d'entreprise à mieux s'approprier les questions en débat et à en faire part aux salariés.
- Les experts ne se substituent pas aux responsables syndicaux dans leurs missions. Ils sont un appui indispensable au service de l'action syndicale.
- En ayant accès à des experts externes, les collectifs d'entreprise peuvent concentrer leur activité sur leur fonction syndicale auprès des salariés sans avoir à devenir experts eux-mêmes.

3.2.10.1

Le soutien aux militants doit aussi passer par une solidarité et une entraide effectives entre militants,

sections syndicales (petites et grosses), structures et par une mutualisation des ressources.

3.2.11

L'accompagnement et le soutien aux militants d'entreprise visent aussi à assurer le renouvellement générationnel de l'appareil militant de la CFDT ainsi qu'à favoriser sa diversité et sa mixité afin que la sociologie militante de la CFDT soit à l'image de celle du salariat. Un appui de l'organisation quant au parcours professionnel des militants sera nécessaire.

3.2.11.1

Il faut agir plus fortement sur la politique de mixité à la CFDT. Le décalage demeure entre le pourcentage d'adhérentes et celui des militantes en responsabilité. Notre objectif demeure la mixité proportionnelle des responsables à tous les niveaux de l'organisation. Une réflexion doit être menée sur le thème de l'articulation vie militante/vie personnelle pour rendre les responsabilités syndicales attractives.

3.2.11.2

Le renouvellement générationnel, la mixité, la diversité ne se décrètent pas. Ils s'organisent par des politiques volontaristes. La Confédération mettra à disposition des organisations un outil alliant repérage et formation des nouveaux militants et des nouveaux responsables. Le suivi et l'évaluation des politiques menées permettront de cibler de nouveaux objectifs quantifiés.

3.2.11.3

Pendant le mandat, la Confédération favorisera l'organisation de rassemblements périodiques des jeunes militants durant lesquels ils pourront se former et échanger.

3.2.11.4

Une expérimentation sera menée pour mettre en place des parcours de formation (syndicale et continue) dédiés à des jeunes militants proposés par les organisations.

3.2.11.5

La CFDT entend inscrire dans un accord cadre interprofessionnel le principe de reconnaissance des militants syndicaux et le décliner dans les entreprises et les fonctions publiques. L'organisation apportera un appui et un accompagnement aux militants et aux permanents pour que leur engagement syndical soit reconnu et valorisé dans leur parcours professionnel et le cas échéant pour leur reclassement. Cet accompagnement participera au renouvellement de nos forces militantes.

3.3 Les adhérents, source de notre légitimité

3.3.0

La CFDT réaffirme son choix d'un syndicalisme d'adhérents. Si le vote des salariés donne la représentativité et la capacité à négocier en leur nom, c'est leur adhésion à l'organisation qui assure la pérennité de sa légitimité, son indépendance financière et politique, sa capacité à s'engager et à mobiliser. Le nombre d'adhérents et la qualité de la relation de l'organisation avec eux sont des éléments fondamentaux du rapport de force.

3.3.1

L'orientation forte donnée à la relation avec les salariés et aux services que doit apporter l'organisation à ses militants dans les entreprises et les administrations est une condition essentielle pour progresser dans la construction d'un syndicalisme qui trouve sa principale légitimité dans son nombre d'adhérents.

Elle est nécessaire mais pas suffisante. La fonction de responsable du développement reste essentielle pour aider les militants à concrétiser la proximité avec les salariés dans la proposition d'adhésion par une politique active de syndicalisation. La Confédération accompagnera, formera et outillera les différents responsables de développement.

3.3.2 Faciliter l'adhésion, fidéliser les adhérents

Cette orientation doit s'accompagner des moyens de faciliter l'adhésion et de favoriser sa continuité. L'adhésion se fait à un syndicat affilié à la CFDT, mais le choix du salarié de rejoindre la CFDT est motivé pour l'essentiel parce qu'il se reconnaît dans l'action d'un ou de plusieurs militants de proximité ou dans les valeurs et les orientations de la CFDT dans son ensemble. Nos modes d'organisation, indispensables à l'efficacité de notre action, ne doivent pas interférer négativement au moment de l'adhésion ou d'un changement de situation professionnelle.

3.3.2.1

Adhérer à la CFDT est un droit ; accueillir ceux qui veulent le faire est un devoir. Chaque salarié ou retraité qui souhaite adhérer doit pouvoir le faire en temps réel, trouver une écoute immédiate de ses attentes, bénéficier de l'information et des services auxquels lui donne droit sa cotisation. Quelle que soit sa porte d'entrée – militant de l'entreprise, militant d'une autre entreprise du site, permanence professionnelle ou interprofessionnelle, adhésion en ligne – tout nouvel adhérent doit sentir qu'il est connu et reconnu par l'organisation dès son adhésion.

3.3.2.2

Chaque membre de la CFDT dont le parcours professionnel subit une rupture (licenciement, changement d'entreprise, mutation géographique, congé formation, départ en retraite, ...) doit rester adhérent par transfert automatique à son nouveau syndicat CFDT sans se voir notifier la radiation de son syndicat d'origine. La généralisation du « numéro national d'émetteur » et la mise en place du « numéro personnalisé d'adhérent » doivent permettre de résoudre en grande partie les problèmes rencontrés précédemment. Il est nécessaire de poursuivre dans cette voie en se fixant également comme objectif que chaque adhéré

rent changeant de situation professionnelle puisse être mis en contact dans le plus bref délai avec un militant susceptible de l'aider dans sa nouvelle situation.

3.3.3 Mener des actions en direction des jeunes

Assurer le renouvellement générationnel est une priorité pour assurer un avenir à la CFDT. Les actions en direction des jeunes doivent viser à être présents à leurs côtés lors des étapes décisives de leur parcours : avant l'entrée sur le marché du travail, pendant l'insertion professionnelle et au moment de l'entrée dans l'entreprise. Au-delà de l'organisation d'événements et de l'appui à la constitution de groupes jeunes, la Confédération engagera les actions suivantes avec les structures fédératives.

- Des initiatives seront développées dans les lieux de formation, lycée professionnel, université, CFA, grandes écoles, pour établir un contact et tisser un lien de confiance avec des jeunes qui ne connaissent pas encore l'emploi ou qui débutent leur relation avec le travail (étudiants salariés, apprentis).
- En partenariat avec des associations de jeunesse, la CFDT associera des jeunes en mission de service civique à des projets d'intérêt général.
- Des outils seront mis à la disposition des militants dans le but de systématiser et formaliser l'accueil des nouveaux entrants dans les entreprises.

3.3.4 Faire respecter partout le droit de se syndiquer

3.3.4.1

La Constitution reconnaît le droit de se syndiquer. Mais la réalité d'un certain nombre d'entreprises ou d'administrations est encore marquée par la dissuasion de se syndiquer, la pression contre les salariés syndiqués, la discrimination à l'encontre des délégués, voire la répression contre les salariés lorsqu'ils décident de s'organiser. La CFDT entend dépasser ces

situations en faisant reconnaître partout le fait syndical.

3.3.4.2

Elle considère que l'organisation collective des salariés est le moyen de la médiation et de la confrontation entre les intérêts des salariés et ceux de l'entreprise. Elle permet, par le dialogue social et la négociation collective, de construire des compromis favorisant autant l'amélioration de la condition des salariés que la performance économique de l'entreprise.

3.3.4.3

La reconnaissance du fait syndical doit se traduire, comme l'esquisse la « position commune sur la représentativité » d'avril 2008, par une contribution de l'entreprise à l'adhésion syndicale (chèque syndical par exemple), dans des formes qui préservent la liberté individuelle et la confidentialité de l'acte d'adhésion des salariés. La CFDT se prononce pour que les aides directes (accords de droit syndical) ou indirectes (financement du fonctionnement des CE, contributions des entreprises au financement du dialogue social) apportées par les entreprises soient réorientées dans ce sens. Le Congrès mandate le Bureau national pour élaborer et négocier des propositions permettant de progresser dans cette voie.

3.3.4.4

L'abattement fiscal lié à la cotisation syndicale doit être transformé en crédit d'impôt de façon à ce que tous les adhérents soient traités de façon équitable.

3.3.5 Répondre aux besoins des adhérents par un service confédéré

3.3.5.1

En cohérence avec ses valeurs d'émancipation, d'autonomie et de solidarité, la CFDT souhaite apporter un service à ses adhérents

dans une démarche professionnelle, intégrée et personnalisée.

3.3.5.2

La CFDT apporte aujourd'hui un certain nombre de services à ses adhérents. Mais tous ne sont pas accessibles de la même façon selon :

- que les adhérents appartiennent à une section syndicale structurée ou qu'ils sont considérés comme des « isolés » ;
- la capacité de réponse et de relais du syndicat ou de l'interprofessionnel de proximité.

L'objectif recherché est que la même qualité de service soit offerte à chaque adhérent.

3.3.5.3

La CFDT doit apporter à ses adhérents des services nouveaux liés à l'accompagnement de leur parcours professionnel. Chaque adhérent, quels que soient sa situation professionnelle, son entreprise et son territoire, doit pouvoir y accéder dans les mêmes conditions. La CFDT se fixe comme objectif de répondre à la demande de ses adhérents en mobilisant et en mutualisant l'ensemble de ses ressources militantes et de ses compétences pour y répondre.

3.3.5.4

Le Congrès se prononce pour la mise à l'étude de la création d'un service d'accueil centralisé des adhérents *via* le téléphone et l'Internet. Ses missions seront l'écoute, le diagnostic de la demande, la mise en relation permettant le conseil et l'accompagnement, le suivi et l'évaluation de la réponse apportée sur les questions liées au parcours professionnel des adhérents.

3.3.5.5

Ce « service aux adhérents » devra mettre en relation l'ensemble des ressources militantes de l'organisation et piloter des partenariats avec des acteurs externes pour répondre aux demandes des adhérents. Il jouera également le rôle d'un observatoire des attentes des adhérents. Ces informations viendront alimenter les politiques revendicatives de la

Confédération et des organisations. Cela permettra de capitaliser les compétences et les savoir-faire de nos militants.

3.3.5.6

Un tel service nécessite la mise en place d'outils d'information modernes qui facilitent la connaissance des adhérents, la mise en relation avec l'ensemble des ressources militantes de l'organisation, la traçabilité et le suivi de toutes les demandes qui sont formulées.

3.3.5.7

Le Congrès mandate le Bureau national pour mettre à l'étude la création de cet outil confédéré et mettre en chantier une base de données des ressources militantes de l'organisation. A cette fin, une opération pilote grande nature sera menée avec quelques organisations.

3.3.5.8

Le Congrès décide également :

- l'expérimentation d'une adhésion spécifique pour les jeunes – avec les organisations de jeunes et les syndicats étudiants qui le souhaitent – apportant un accompagnement lors de leur entrée dans la vie professionnelle ;
- la mise à l'étude d'une adhésion adaptée pour des publics « atypiques » : précaires, saisonniers, intérimaires, demandeurs d'emploi, auto-entrepreneurs, salariés pluriactifs ... ;
- la création d'une aide particulière aux adhérents victimes du chômage, pour les soutenir dans leurs démarches auprès des organismes chargés de les accompagner ;
- l'expérimentation, avec l'Union confédérale des retraités, d'un « bilan projet de vie » proposé aux adhérents dans les deux années qui précèdent leur retraite.

3.4 Un fonctionnement à la hauteur de nos ambitions

3.4.1

Au fil de son histoire, la CFDT s'est dotée de structures — syndicats, fédérations, unions régionales interprofessionnelles, unions confédérales, Confédération — dont le rôle, les missions, les fonctions politiques et décisionnelles sont clairement définies et constituent le cadre organisé de son fonctionnement fédéraliste.

3.4.1.1

Le syndicat est le premier lieu d'échange, de confrontation des réalités et de soutien des différentes sections syndicales d'un secteur professionnel sur un territoire. Le syndicat, structure politique de base, contribue à la construction de l'intérêt commun des salariés et aux orientations des structures fédératives et de la Confédération. Il tient une place irremplaçable dans l'élaboration et l'appropriation des positions et de la culture commune de la CFDT.

3.4.1.2

L'égale légitimité des fédérations et des unions régionales interprofessionnelles a prouvé sa pertinence dans notre organisation. Elle ne signifie pas pour autant que fédérations et Uri ont les mêmes fonctions, tant externes qu'internes.

3.4.1.3

La régulation économique et sociale sectorielle est indispensable. Elle est au cœur de la responsabilité des fédérations, dans le cadre d'un dialogue social de branche rénové et en intégrant le dialogue sectoriel européen et international. L'identité professionnelle des salariés procure aux fédérations un rôle fort dans la définition de politiques de développement.

3.4.1.4

La décentralisation, le renforcement du lien entre entreprise et territoire motivé par le développement durable et la RSE, la réalité territoriale des mobilités et transitions professionnelles donnent aux Uri un rôle majeur dans des territoires où émergent de nouveaux espaces de dialogue social. La proximité géographique avec les adhérents et militants leur donne un rôle d'accompagnement particulier.

3.4.1.5

La CFDT s'est également dotée de structures qui offrent la possibilité aux salariés en retraite de rester organisés en son sein afin de prendre en compte leurs préoccupations et d'agir collectivement pour y répondre. Leur rôle est essentiel alors que de nombreux adhérents vont partir à la retraite dans les prochaines années.

Les réflexions engagées sur le fonctionnement de la CFDT devront les intégrer pleinement en recherchant notamment la meilleure articulation entre syndicats d'actifs et structures de retraités.

3.4.2

Un cadre organisé est nécessaire à la démocratie interne de la CFDT, à la cohérence de son action et à son efficacité. Compte tenu des moyens dont l'organisation dispose, ce cadre n'est pas suffisant pour répondre aux besoins des militants et des équipes d'entreprise à la hauteur des ambitions affichées dans cette résolution, en développant un syndicalisme plus proche des salariés. Cette orientation impose de franchir une nouvelle étape par une adaptation de nos pratiques organisationnelles afin de devenir plus mobiles, plus réactifs, plus coopératifs. Une adaptation qui engage toutes les composantes de l'organisation à partir de quatre principes.

- Prioriser dans l'activité des responsables et l'affectation des moyens de l'organisation, le service à rendre aux militants et collectifs d'entreprise pour qu'ils remplissent dans les meilleures conditions leurs rôles auprès des salariés.

- Favoriser la souplesse, la complémentarité et la subsidiarité des différentes structures dans les réponses à apporter aux sections syndicales : il ne s'agit pas de redéfinir leur rôle mais, face à chaque problème et à chaque situation, d'apporter une réponse pertinente au niveau le plus adapté, en évitant à la fois absence de réponse et doublons. Une telle démarche nécessite confiance mutuelle, pragmatisme et identification permanente des meilleures pratiques pour progresser ensemble.

- Mutualiser et optimiser les moyens chaque fois qu'ils peuvent l'être. Il est nécessaire d'engager la réflexion sur les moyens de l'action syndicale à tous les échelons de la CFDT et d'en négocier de nouveaux aux niveaux appropriés.

- Mettre en place, dans le respect des rôles politiques de chaque niveau de l'organisation, un fonctionnement en réseau qui permette à chacun de trouver et d'apporter les informations et services avec la meilleure réactivité.

Le rôle des fédérations et des unions régionales interprofessionnelles est déterminant pour progresser dans la complémentarité, la subsidiarité, la mutualisation et la mise en réseau.

3.4.3

Engager le mouvement nécessaire.

- Le Bureau national intégrera ces principes dans la préparation du plan de travail de la Confédération pour la mandature 2010-2014 et dans la définition de l'activité du secrétariat confédéral.

- Des expérimentations seront engagées avec les organisations qui le souhaitent pour mettre en œuvre les objectifs de cette troisième partie de la résolution. Le fonds d'organisation et de syndicalisation sera mobilisé et réorienté dans cette perspective.

- L'adaptation de l'infrastructure d'information et de communication de l'organisation sera poursuivie pour mettre à la disposition de tous les militants, collectifs et structures des outils technologiques qui permettent

la diffusion de l'information au meilleur niveau, l'interactivité, la mise en réseau et la réactivité dans un cadre organisé et sécurisé.

- La politique d'information et de communication sera repensée pour fournir des supports adaptés aux salariés, aux adhérents, aux militants et collectifs d'entreprise.

Cette mise en mouvement pourra se prolonger, si le besoin s'en fait sentir, par l'adaptation des structures (syndicats, fédérations) sur certains champs professionnels pour tenir compte de l'évolution des métiers et de la recomposition des secteurs d'activité et des administrations publiques, dès lors que les coopérations et expérimentations auront montré que cela permet une meilleure efficacité et une plus grande cohérence de l'action de la CFDT.

3.4.4

Une démarche d'évaluation participative associant tous les niveaux de l'organisation — sections syndicales, syndicats, interprofessionnels de proximité, coordinations d'entreprises, unions régionales, fédérations, Confédération — sera engagée dès la première année du mandat pour réaliser un diagnostic et un état des lieux (qui fait quoi ? quels sont les ressources et moyens nécessaires ?), repérer les bonnes pratiques et définir des pistes d'amélioration des pratiques organisationnelles (circuits de communication, modes d'information, formation syndicale, coopérations, accompagnement des militants, syndicalisation, ...). Cette évaluation sera suivie d'expérimentations et d'engagements d'évolution.

3.5 Une CFDT ouverte

3.5.1 Accueillir des syndicats non affiliés

Les nouvelles règles de représentativité, la prise de conscience que la défense professionnelle doit, pour être efficace, s'inscrire dans un cadre plus large, le besoin de faire appel aux moyens d'intervention d'une confédération représentative conduisent des syndicats non affiliés à la CFDT à la rejoindre. La CFDT se veut accueillante à ces demandes, ce qui implique de respecter l'identité et l'histoire des organisations intéressées. Le partage de valeurs et d'objectifs communs est essentiel. En revanche, on ne peut exiger de ceux qui veulent nous rejoindre d'acquiescer en quelques jours des pratiques et des modes d'organisation que la CFDT a construits, par la confrontation collective, en quatre-vingt-dix ans d'histoire. Pour favoriser un tel accueil, les organisations CFDT recherchent donc les adaptations et souplesses nécessaires, dans le cadre d'expérimentations et de transitions conduites sous la responsabilité du Bureau national.

3.5.2 Coopérer avec les autres organisations syndicales

Les nouvelles règles de la représentativité vont conduire à une concurrence accrue entre syndicats. Pourtant, il est nécessaire de dépasser un émiettement mortifère du syndicalisme, pour créer le rapport de force le meilleur possible afin d'obtenir des résultats pour les salariés à la hauteur de nos ambitions, pour construire avec l'Etat et le patronat un dialogue social reposant sur des règles qui résistent aux changements de contexte et de responsables. Les règles de validité des accords que nous avons voulus (accord majoritaire) le rendent également nécessaire.

Aussi la CFDT entend-elle développer des coopérations structurées avec l'ensemble des

autres organisations syndicales. Elle recherchera une coopération renforcée avec celles qui partagent notre conception du syndicalisme.

- Un syndicalisme qui favorise l'émancipation des personnes dans un cadre solidaire.
- Un syndicalisme réformiste, qui vise à construire du progrès social par la négociation et l'engagement dans des compromis successifs.
- Un syndicalisme qui priorise la négociation et le contrat pour conquérir de nouvelles garanties collectives sans recours systématique à l'Etat.
- Un syndicalisme qui fait de son autonomie un fondement pour conjuguer démocratie sociale et démocratie politique.
- Un syndicalisme engagé dans la construction européenne, partie intégrante de ses objectifs de régulation et de justice sociales. Ces choix supposent, de part et d'autre, ouverture, absence d'arrogance, respect des différentes cultures.

3.5.3 Structurer des partenariats avec les associations et les ONG

Les partenariats conduits ces dernières années sur l'environnement et le développement durable, l'insertion et la lutte contre l'exclusion, les jeunes, l'égalité entre hommes et femmes, les libertés publiques, la construction européenne, la défense des droits fondamentaux et du travail décent dans le monde, la solidarité internationale ont montré leur utilité : confrontation des points de vue, reconnaissance de l'intervention de l'acteur syndical sur les enjeux de société, amélioration du rapport de force pour que les entreprises prennent des engagements et qu'elles les respectent en matière de responsabilité sociale et environnementale, synergies permettant d'obtenir des résultats. La CFDT poursuivra la construction de tels partenariats :

UNE ORGANISATION EN MOUVEMENT

La CFDT se fixe des ambitions politiques et des objectifs clairs pour progresser dans sa volonté de transformation sociale.

4.1

L'ambition de la CFDT d'être encore plus proche des salariés pour répondre concrètement à leurs préoccupations et à leurs besoins se conjugue avec une détermination à prendre toute sa place dans la construction d'un mode de développement plus juste et plus durable.

Fondé sur des régulations fortes et une meilleure répartition des richesses, celui-ci doit placer l'humain au cœur du pacte social à reconstruire.

4.2

Le monde et les réalités vécues par les salariés sont complexes. Le rôle d'une organisation syndicale comme la CFDT est d'y donner du sens, d'être force de proposition pour faire reculer les inégalités et faire progresser la justice sociale.

Améliorer la vie au travail et les parcours des salariés dans toutes leurs dimensions guide nos objectifs revendicatifs.

4.3

La politique revendicative de la CFDT trouvera son efficacité par la création d'une forte dynamique d'organisation. Celle-ci doit reposer sur la proximité avec les salariés, la recherche d'adhérents nombreux auxquels nous devons apporter des services et l'accompagnement des militants afin qu'ils soient à l'aise dans leurs mandats et moteurs de la CFDT.

4.4

La résolution du Congrès confédéral 2010 est un engagement collectif mobilisant la CFDT pour un syndicalisme porteur d'espoir dans un monde en crise. Elle veut offrir des perspectives d'avenir aux salariés et au syndicalisme.

Elle ne prétend pas fournir toutes les réponses aux situations que nous rencontrerons durant ce mandat, mais elle prépare la CFDT à y faire face. Quels que soient les niveaux d'investissement ou de responsabilité, chacun doit être mobilisé pour syndiquer toujours plus de salariés, développer de nouvelles pratiques syndicales et être en mesure de relever de nombreux défis revendicatifs.

GLOSSAIRE

ANPE	Agence nationale pour l'emploi
Assedic	Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
BN	Bureau national
CAP	Commission administrative paritaire
CCE	Comité central d'entreprise
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CES	Confédération européenne des syndicats
CFA	Centre de formation des apprentis
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CN	Conseil national
Cnas	Caisse nationale d'action syndicale
CNC	Conseil national confédéral
Cnil	Commission nationale de l'informatique et des libertés
CSG	Contribution sociale généralisée
CSI	Confédération syndicale internationale
CTP	Comité technique paritaire
DP	Délégué du personnel
DS	Délégué syndical
DSC	Délégué syndical central
GES	Gaz à effet de serre
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
IR	Impôt sur le revenu
IRIS	Institut confédéral de formation syndicale
IRP	Institutions représentatives du personnel
ISF	Impôt sur la fortune
NAO	Négociation annuelle obligatoire

OIT	Organisation internationale du travail
OMC	Organisation mondiale du commerce
ONG	Organisations non gouvernementales
PAC	Prélèvement automatique des cotisations
PACSy	Prélèvement automatique des cotisations syndicales
PEE	Plan d'épargne entreprise
Pib	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
RGPP	Révision générale des politiques publiques
RSA	Revenu de solidarité active
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
SCPVC	Service central de perception et de ventilation des cotisations
SIG	Service d'intérêt général
Smic	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SSE	Section syndicale d'entreprise
SSR	Section syndicale de retraités
TPE	Très petites entreprises
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UCC	Union confédérale des cadres
UCR	Union confédérale des retraités
UFR	Union fédérale des retraités
ULR	Union locale des retraités
URI	Union régionale interprofessionnelle
UTR	Union territoriale de retraités

Crédits photographiques :

CFDT - Service Information Communication / Pôle Outils de Communication

Contacts utiles :

Secrétariat du congrès : secretariat-congres-2010@cfdt.fr

Tél. : 01 42 03 80 15

Secrétariat général : secgeneral@cfdt.fr

Confédération CFDT

4, bd de la Villette 75019 Paris

Tél. : 01 42 03 80 16



police d'impression
écologique et économique
(20% d'encre en moins)



Imprimé par SIEP
77590 Bois-Le-Roi

