



48^e CONGRÈS MARSEILLE 2-6 JUIN 2014



Jacques, Sylvie et Brigitte



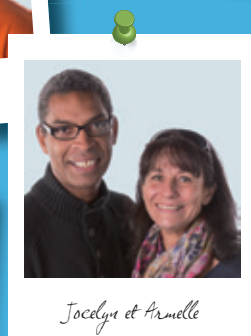
Anne-Marie



Thierry



Luc



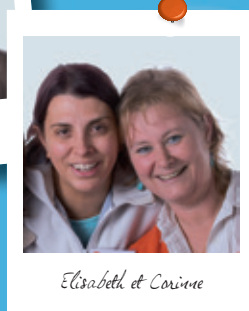
Jocelyne et Annette



Jeanne



Alexandre



Elisabeth et Corinne



Faouzia

SOMMAIRE

INTRODUCTION	p. 2
1. POUR UNE SOCIÉTÉ PLUS JUSTE ET PLUS SOLIDAIRE	p. 4
2. UNE ACTION SYNDICALE QUI CHANGE LA VIE DES SALARIÉS	p. 18
3. L’AFFIRMATION DE NOTRE SYNDICALISME, ACTEUR DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE	p. 32
4. LA MISE EN MOUVEMENT DE LA CFDT	p. 40
CONCLUSION	p. 52
RAPPORT FINANCIER	p. 54
Glossaire	p. 70

INTRODUCTION

Dans sa résolution « **RECONSTRUIRE L'AVENIR AVEC LES SALARIÉS** », le congrès de Tours, en juin 2010, a fixé trois grandes orientations au plan de travail confédéral.

- **Peser sur les choix globaux qui ont un impact sur la vie des salariés** dans un objectif de justice et de solidarité exige que l'action syndicale à tous ses niveaux d'engagement contribue activement à construire un autre mode de développement, un nouveau partage des richesses, à renforcer l'équité dans la contribution de tous et à consolider nos systèmes de protection sociale.
- **Construire nos choix revendicatifs en partant de la réalité vécue par les salariés**, pour que la demande individuelle s'exprime et trouve sa réponse dans une action collective qui redonne sens au travail, fasse reculer les inégalités professionnelles et progresse dans la sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés.
- **Faire vivre une CFDT proche des salariés** pour que la réalité sociale dans sa diversité et sa complexité irrigue l'ensemble de la CFDT et de son action, qu'elle renforce les liens avec ses adhérents, source de sa légitimité, et qu'elle apporte le soutien nécessaire à l'efficacité quotidienne de ses militants.

Ce triple objectif porte en lui la volonté d'affirmer le sens et l'utilité du syndicalisme CFDT dans un moment où la perte de repères et le sentiment d'impuissance nourrissent le désarroi et fragilisent notre démocratie. À travers ce rapport d'activité, c'est une CFDT qui revendique ce qu'elle est et ce qu'elle fait sans craindre de remettre en question son fonctionnement ; une CFDT qui adapte ses pratiques au service des salariés et au plus près des réalités de travail pour leur apporter des réponses ; une Confédération CFDT à l'écoute et en soutien de ses équipes pour reconstruire l'avenir avec les salariés.

Durant les quatre dernières années, l'action de la CFDT s'est développée dans un contexte particulièrement complexe, marqué par les incertitudes et l'inquiétude croissante qui traversent le monde.

- Au niveau international, l'instabilité géopolitique, la faible capacité d'intervention et de régulation des institutions internationales, les difficultés des percées démocratiques qui débouchent sur des drames humains intolérables et des réactions xénophobes ont caractérisé cette dernière période.
- Au niveau européen, même si l'euro va mieux et si des avancées existent, le primat de l'économie et l'absence d'une vision et de projets communs ont abîmé l'idée de l'Europe, y compris chez ses partisans. La promesse de l'Europe est à reconstruire.

La France, marquée par la détérioration de l'économie et de l'emploi, traumatisée plus que tout autre pays par les changements du monde, pas seulement sous l'angle économique mais aussi culturel et identitaire, se replie sur un sentiment de défiance et de déclin dont se nourrissent tous les populismes faisant courir un risque pour la démocratie.

Dans ce contexte national difficile, où les inégalités s'accroissent et les craintes sociales s'enracinent, la nouvelle majorité politique n'a pas répondu aux attentes qu'elle avait suscitées.

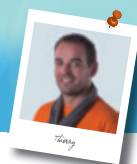
- Cette situation difficile a mis les organisations syndicales au pied du mur et a souligné les difficultés à accompagner les salariés face à des évolutions lourdes et à s'engager pour continuer de construire des réponses porteuses d'espoir et de progrès social.
- Le contexte syndical est impacté par la nouvelle mesure de représentativité et ses répercussions dans les relations intersyndicales.
- La mandature est marquée par le changement de secrétaire général, dans la continuité des valeurs et de l'action de la CFDT.

Dans ce contexte global complexe, la CFDT a tenu son cap et affirmé son autonomie d'analyse, de proposition et d'engagement à l'égard des dirigeants politiques comme de ses interlocuteurs patronaux et de ses partenaires syndicaux. Cela s'est fait parfois dans l'adversité, toujours dans un rapport de force constructif pour changer la vie des salariés et peser, avec d'autres, sur des choix et des transformations de fond.

Dans l'épreuve des combats menés et des avancées conquises, la CFDT s'est renforcée, ses militants y ont puisé fierté d'appartenance et volonté d'assumer nos différences.

- Notre ambition d'une société plus juste et plus solidaire a été le fil conducteur de l'approfondissement de notre réflexion et de nos positions pour contribuer à réduire les inégalités et s'orienter résolument vers un nouveau mode de développement porteur de progrès pour tous. Nous avons fait de notre forte implication dans le débat public et dans la concertation à tous les niveaux le moyen d'ancrer nos analyses et nos propositions, et de peser sur les choix fondamentaux auxquels la société est confrontée: celui d'un nouveau modèle productif au service du bien-être de l'homme et du progrès pour tous, celui d'une redistribution plus équitable des richesses et d'une réorientation des politiques publiques soucieuse de s'attaquer à la pauvreté et l'exclusion. Dans une Europe en crise, notre action s'est centrée sur l'obtention d'un socle social réduisant les concurrences entre États et l'association des partenaires sociaux à la gouvernance économique.
- Notre objectif d'un syndicalisme qui change la vie des salariés s'est concrétisé par la nouvelle étape franchie dans la sécurisation des parcours professionnels à travers plusieurs accords nationaux interprofessionnels, dont celui du 11 janvier 2013. Il s'attache à réduire la précarité et les inégalités dans l'emploi, dont les jeunes sont les premières victimes, en obtenant les moyens du dialogue et de la négociation sur l'emploi dans les entreprises. Changer la vie des salariés, agir sur le travail, c'est aussi faire de la qualité du travail un enjeu que nous avons inscrit dans le renouvellement de nos pratiques et porté dans la négociation jusqu'à l'obtention d'un accord qui offre de nouveaux leviers à l'action syndicale.
- Notre vision d'un syndicalisme d'engagement acteur de la démocratie sociale s'est affirmée dans cette période où les corps intermédiaires, et les syndicats en particulier, ont fait l'objet d'attaques violentes. La CFDT est sortie confortée de la première mesure de représentativité fondée sur le choix des salariés. La cohésion de l'organisation, la cohérence de ces choix partagés et portés par les militants ont renforcé sa capacité d'ouverture aux autres, et en particulier aux organisations syndicales qui partagent nos orientations et notre conception de la responsabilité syndicale.
- Enfin, consciente de la nécessité d'évoluer dans son fonctionnement et ses pratiques comme dans sa communication, la CFDT s'est mise en mouvement à travers la dynamique de six chantiers expérimentaux conduits durant la mandature. Ceux-ci ont concrétisé nos ambitions de proximité avec les salariés, de service à nos adhérents et d'accompagnement de nos militants.

Le présent rapport d'activité est structuré autour de ces quatre grandes lignes pour rendre compte des engagements pris au congrès de Tours.



1. POUR UNE SOCIÉTÉ PLUS JUSTE ET PLUS SOLIDAIRE

1.1	La construction d'un nouveau mode de développement	p. 5
1.1.1	Comprendre un monde en crise pour construire nos propositions	p. 5
1.1.2	Intervenir dans le débat public pour peser concrètement	p. 5
1.1.3	Nourrir notre dynamique interne de coopération	p. 8
1.2	Pour une redistribution plus équitable	p. 8
1.2.1	Réhabiliter l'impôt en le rendant plus juste	p. 8
1.2.2	Réorienter le financement de la protection sociale	p. 9
1.2.3	Rénover la politique familiale	p. 9
1.3	Faire reculer la pauvreté et l'exclusion	p. 10
1.4	Pour l'accès de tous au logement	p. 10
1.5	Pour l'accès de tous aux soins	p. 10
1.6	Pour un droit universel à l'autonomie	p. 11
1.7	Pour un système de retraite juste et durable	p. 11
1.8	Réduire le poids croissant de la dette publique	p. 12
1.9	L'exigence d'une action publique efficace	p. 13
1.9.1	Moderniser l'action publique avec les agents	p. 13
1.9.2	La décentralisation en panne face aux enjeux territoriaux	p. 13
1.10	Engagés dans une Europe en crise	p. 14
1.10.1	L'Europe, un échelon incontournable	p. 14
1.10.2	Les enjeux du syndicalisme européen	p. 15
1.11	Notre action dans le monde	p. 16
1.11.1	La régulation mondiale	p. 16
1.11.2	La CSI à la recherche d'une dynamique syndicale	p. 16
1.11.3	L'action de solidarité de la CFDT	p. 16
1.11.4	La coopération CFDT	p. 17

Durant ces quatre années marquées par de profondes mutations, par la persistance d'une crise économique grave, par l'accroissement des inégalités, le cap d'une société plus juste, plus solidaire, faisant d'un nouveau mode de développement un levier de changement, a été le guide de notre action.

*Vers un nouveau
modèle
de développement*



1.1 LA CONSTRUCTION D'UN NOUVEAU MODE DE DÉVELOPPEMENT

1.1.1 COMPRENDRE UN MONDE EN CRISE POUR CONSTRUIRE NOS PROPOSITIONS

Durant ces quatre années, notre orientation, tournée vers « un développement durable dans un monde en mutation », s'est enrichie, a progressé dans sa concrétisation et sa visibilité.

La crise financière et économique dans laquelle nous sommes entrés il y a six ans rejoint d'autres crises : environnementale, sociale, sociétale... Proposer et agir pour la « sortie de crise » nécessite de comprendre les transformations et les mutations profondes que nous vivons.

En choisissant pour thème de son université syndicale d'été 2013 « Vers un nouveau modèle de développement », la CFDT a souhaité approfondir l'ensemble des dimensions économique, sociale, sociétale et environnementale d'un nouveau projet collectif, facteur de réduction des inégalités et porteur de qualité et de progrès souhaitables pour tous. Cet approfondissement s'est nourri de la réflexion interne validée par le Bureau national sur les « Enjeux économiques et sociaux pour la France », qui dresse un diagnostic de l'environnement mondial et européen, des atouts et des difficultés de l'économie française, et propose de « *repenser nos modes de développement* » en renouvelant la politique économique et la stratégie industrielle, en faisant de la dimension sociale un élément de la performance du système productif, dans un contexte de finances publiques et sociales maîtrisées. Elle propose également une nouvelle méthode d'engagement des acteurs comme condition de la réussite, en insistant sur la place spécifique du dialogue social, d'une concertation renouvelée et d'une culture de l'évaluation.

La réflexion de la CFDT s'est aussi poursuivie et approfondie sur tous les sujets liés à la transition énergétique et écologique, à la RSE (Responsabilité sociale des entreprises), à la gouvernance d'entreprise, ainsi que sur les enjeux liés à la recherche et à l'innovation.

1.1.2 INTERVENIR DANS LE DÉBAT PUBLIC POUR PESER CONCRÈTEMENT

Le fil rouge de notre approche a été de mettre au cœur des transformations de notre modèle économique et productif l'anticipation des mutations et l'accompagnement des transitions professionnelles, sociales et technologiques.

La réussite de ces transitions et leur acceptabilité passent par un dialogue social renouvelé, d'abord dans l'entreprise, mais aussi dans les branches, les filières, les territoires et au niveau européen. Ce que nous avons porté avec la CSI (Confédération syndicale internationale) à l'échelle internationale en termes de « transition juste ».

1.1.2.1 LE RENOUVEAU D'UNE POLITIQUE EN FAVEUR DE LA CROISSANCE ET DE L'EMPLOI

Le positionnement de la CFDT dans le débat sur la compétitivité a cherché à sortir du dogmatisme sur la compétitivité-coût, qui privilégie la baisse du coût du travail et des prélèvements obligatoires pesant sur les entreprises.

C'est cette ligne de conduite qui a amené la CFDT à participer activement à une concertation croissante avec les pouvoirs publics, à tous les niveaux, des États généraux de l'industrie à la Conférence nationale de l'industrie, et à s'engager dans une démarche paritaire originale dans le domaine économique.

Nous avons cherché à rééquilibrer le débat et à faire prendre en compte les enjeux de la compétitivité hors coût, c'est-à-dire l'investissement dans l'innovation, la qualité, la formation, la recherche. Cette démarche de dialogue économique avec les organisations patronales s'est traduite par l'adoption du rapport « L'approche de la compétitivité française » en 2011, qui a fait l'objet d'un débat entre les numéros un des six organisations signataires, en décembre 2011.

Ce long travail mené avec les fédérations, dont l'apport est essentiel, a notamment alimenté la table ronde consacrée au redressement productif à la Conférence sociale de 2012,



qui a débouché sur le rapport Gallois et le Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi, décidé par le gouvernement en novembre 2012.

Le Pacte, comme le rapport Gallois, fait du dialogue social et de la représentation des salariés dans les lieux de décision des entreprises des éléments essentiels de la dynamique économique. Il est en cela cohérent avec les avancées contenues dans l'Ani (Accord national interprofessionnel) du 11 janvier 2013 sur la présence de représentants des salariés dans les conseils d'administration.

Le choix du CICE (Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi), un crédit d'impôt de 20 milliards d'euros sur deux ans, pour les entreprises n'était pas la préférence de la CFDT, qui souhaite traiter cette question dans le dossier du financement de la protection sociale. Cependant, nous avons pesé pour obtenir que les représentants du personnel débattent de l'utilisation de ces fonds dans les entreprises et qu'un comité de suivi où siègent les organisations syndicales et les organisations patronales soit chargé de son évaluation nationale. La CFDT regrette que son financement repose pour une trop grande part sur les ménages, à travers une hausse de TVA et l'affectation d'une nouvelle fiscalité écologique.

- anticiper et préparer les transitions professionnelles dans les branches et les territoires;
- développer une gouvernance qui implique tous les acteurs et favorise l'anticipation.

Pour progresser sur ces objectifs, la CFDT s'est engagée dans une nouvelle étape du dialogue économique qui a donné lieu au rapport « Réinventer la croissance ». Ce rapport identifie sept grands secteurs d'activité et d'emplois fondés sur les atouts de la France et une méthode d'engagement des acteurs, proposant de faire des signataires des partenaires économiques. Cette réflexion a alimenté la Conférence sociale de 2013, de même que le travail du ministère du Redressement productif autour des 34 plans industriels, de la commission « Innovation 2030 » et du commissariat général à la stratégie et à la prospective portant sur « La France dans 10 ans ».

La CFDT s'est également fortement investie dans la Conférence nationale de l'industrie, devenue CNI (Conférence nationale de l'industrie), dont elle avait demandé la création lors des États généraux de l'industrie. Lieu de concertation et de coopération entre tous les acteurs de la politique industrielle, le CNI a permis de construire un diagnostic partagé et l'organisation des filières à travers la mise en place des comités stratégiques de filière. Pour la CFDT, il reste encore beaucoup à faire pour construire l'articulation des feuilles de route des filières avec les négociations dans les branches, ainsi que le croisement entre filières et territoires. La création récente d'une Commission nationale des services, selon des modes de gouvernance identiques, offre à la CFDT une nouvelle opportunité de porter ses propositions dans les domaines d'activité des services.

Nous devons faire de la présence de la CFDT dans le comité national et les comités d'orientation régionaux de la BPI (Banque publique d'investissement) de nouveaux leviers d'intervention pour anticiper les mutations et peser sur les stratégies d'investissement sur le plan national et dans les territoires.

Réinventer la croissance



Retrouvez ce document sur :
www.cfdt.fr/
Boîte à outils/
Nos guides

1.1.2.2 L'ENJEU DES FILIÈRES D'AVENIR : UNE APPROCHE TRANSVERSALE DU MODÈLE PRODUCTIF

Face à l'ampleur de la crise économique, aux destructions d'emplois et à la perte de repères sur les voies de sortie, la CFDT a cherché à travailler de manière transversale les questions de renouveau du modèle productif. Celui-ci repose sur une combinaison d'offres de produits, de services et d'usages, et l'identification de secteurs porteurs d'activité inscrits dans la perspective du développement durable et de la réponse aux besoins de la société.

Selon la CFDT, il s'agit de répondre à trois grands objectifs :

- organiser les nouvelles filières et consolider celles déjà existantes;

Politique industrielle, constats et propositions

Pour une industrie du 21^e siècle, porteuse de progrès dans un nouveau modèle de développement durable.



Retrouvez ce document sur :
www.cfdt.fr/
Boîte à outils/
Nos ambitions

1.1.2.3 LA CFDT PARTIE PRENANTE DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE ET ÉCOLOGIQUE

La CFDT soutient l'idée d'une transition écologique et énergétique qui réponde aux défis climatiques et environnementaux, qui offre des perspectives nouvelles en termes de filières d'activités et d'emplois, qui aide à réduire la précarité énergétique et améliore le pouvoir d'achat des salariés. Pour la CFDT, cela nécessite de prendre en compte le temps et les moyens nécessaires à la négociation des transitions professionnelles, sociales et technologiques.

C'est cette démarche qu'a poursuivie la CFDT en agissant pour que les conclusions du Grenelle de l'environnement se traduisent en décisions des pouvoirs publics, en dépit de difficultés de mise en œuvre souvent rencontrées.

La transition politique de 2012 a conduit à un renouvellement de la concertation issue du Grenelle, donnant lieu à l'organisation d'une conférence environnementale annuelle associant les partenaires sociaux, les ONG (Organisation non gouvernementale) environnementales, les élus locaux, les parlementaires et l'État.

Soulignant l'enjeu d'une articulation indispensable entre la conférence environnementale et la Conférence sociale sur le sujet des transitions professionnelles, de même qu'avec les travaux des comités stratégiques de filière, la CFDT a obtenu la tenue d'une table ronde consacrée « à l'emploi et la transition écologique » lors de la conférence de septembre 2013. Si l'organisation d'un débat national sur la transition énergétique, la rénovation thermique des bâtiments, la loi-cadre sur la biodiversité, la mise en place d'un comité sur la fiscalité écologique répondait aux demandes de la CFDT, force est de constater que la concrétisation et le financement des engagements du gouvernement, en particulier sur la rénovation thermique et le développement de transports moins polluants, se font attendre. La fiscalité écologique doit financer la transition écologique, en aidant les ménages dans la rénovation thermique de leur logement et en traitant la précarité énergétique des ménages les plus modestes.

Le débat public et citoyen sur la transition énergétique, auquel a contribué la CFDT, a constitué une avancée démocratique et partenariale, mais sa faible visibilité dans les médias et la mobilisation très inégale des acteurs n'ont pas permis d'en faire un enjeu prioritaire pour la population. La CFDT, qui s'est impliquée dans plusieurs débats publics sur le plan national ou dans les territoires -les biotechnologies, les nanotechnologies ou le projet de stockage des déchets radioactifs Cigéo (Centre industriel de stockage géologique)- a pu mesurer les difficultés, voire les blocages interdisant une réelle appropriation des enjeux et une clarification des choix démocratiques à opérer. Sur ces sujets,



Conférence environnementale, en septembre 2013.

© Olivier Clément

la CFDT a aussi poursuivi sa réflexion sur la gestion des risques encourus par les salariés utilisant de telles technologies : rencontre de 150 militants sur le thème des nanotechnologies en décembre 2013.

La CFDT a également amplifié son dialogue permanent avec les ONG environnementales, ce qui a permis de construire des convergences autour de nombreux dossiers et de faire prendre en compte la dimension sociale du développement durable. La CFDT est à l'initiative avec l'association 4D d'un appel des acteurs de la société française en vue de poursuivre le travail commun et de peser sur la rédaction du futur projet de loi sur la transition énergétique.

La CFDT a également mené une réflexion interne par le biais d'un groupe de travail avec plusieurs fédérations (FGMM, FCE, Services, F3C, FNCB) sur la question de la filière nucléaire.

1.1.2.4 LA RSE : LEVIER SYNDICAL POUR UN NOUVEAU MODE DE DÉVELOPPEMENT

Tout au long du mandat, la CFDT a continué à s'impliquer afin de faire de la RSE un vrai levier d'action pour peser sur les stratégies d'entreprise. Dans ce cadre, la Confédération est venue en appui opérationnel d'équipes syndicales sur des sujets aussi divers que la sous-traitance responsable, les conditions de travail, la diversité, l'accord d'intéressement, la gouvernance, et ce, dans une approche avant tout méthodologique où la confrontation avec des parties externes à l'entreprise est une étape fondamentale.



Si nous avons progressé dans la définition de la RSE et si les outils existent, force est de constater que son intégration dans les stratégies syndicales permettant d'interpeller utilement les directions d'entreprise est encore trop peu développée. Pour promouvoir la RSE auprès des équipes syndicales, la Confédération a proposé le déploiement de formations et l'accompagnement de sections d'entreprise au travers du PARSE (Programme d'appropriation de la RSE). Cela a permis de constater que les efforts consentis pour développer des pratiques se heurtent aux réalités de terrain, avec des élus ou mandatés pas encore suffisamment formés. L'étude Ires conduite au cours du mandat par Syndex et le CFIE (Centre français d'information sur les entreprises) a été suivie d'un groupe de travail réunissant équipes CFDT, fédérations et directions d'entreprise pour identifier les bonnes pratiques et créer les conditions d'un dialogue sur la RSE dans les entreprises. De ce groupe émergent des pistes qui seront présentées dans le courant de l'année 2014.

La CFDT s'est aussi fortement impliquée pour mettre à l'agenda politique l'émergence de la responsabilité sociale et environnementale dans le pilotage des entreprises. Le lancement par le gouvernement, en juin 2013, de la plateforme RSE a ouvert l'opportunité de discuter les missions et les objectifs de politiques publiques en matière de RSE. Même si cela représente une réelle avancée pour permettre à tous les acteurs de confronter leur vision de l'entreprise responsable, la mise en place concrète a révélé des tensions fortes et des divergences entre les différentes parties prenantes.

1.1.3 NOURRIR NOTRE DYNAMIQUE INTERNE DE COOPÉRATION

La mise en place d'un groupe confédéral fédérations-Uri (Union régionale interprofessionnelle) sur la politique industrielle a soutenu la construction des propositions de la CFDT, a favorisé l'appropriation et les échanges d'expériences sur le croisement entre filières et territoires, a accru la capacité de prise en charge de ces sujets. La réflexion a été enrichie par des journées thématiques fédérations-Uri plus larges, autour des questions de politiques industrielles et de développement durable.

Le travail des comités stratégiques de filière a été l'occasion d'une coopération interne fructueuse entre fédérations concernées. Il doit se poursuivre et s'amplifier afin que la CFDT soit mieux armée pour agir concrètement dans les bassins d'emploi.

De façon plus ciblée, des chantiers expérimentaux ont été engagés avec l'appui de la Confédération, avec plusieurs Uri sur des projets d'ampleur touchant à de grands enjeux de la transition écologique et énergétique.

De même sur la gouvernance, une réflexion interne et un groupe de travail ont été menés sur la présence d'administrateurs salariés dans les CA (Conseils d'administration) d'entreprise, la place du dialogue social, les modes de financement (ISR ou Investissement socialement responsable, fonds régionaux d'investissement, épargne salariale) et les pratiques syndicales à développer.

Un effort est engagé pour répondre aux attentes de formation dans les domaines économique, de la RSE et du développement durable, avec notamment la tenue de quatre sessions nationales de formation « Comprendre la crise » qui ont regroupé près d'une cinquantaine de responsables de fédération et d'Uri, et qui a trouvé de premiers développements régionaux.

1.2 POUR UNE REDISTRIBUTION PLUS ÉQUITABLE

1.2.1 RÉHABILITER L'IMPÔT EN LE RENDANT PLUS JUSTE

Tout en continuant d'exiger du gouvernement qu'il revienne sur plusieurs mesures favorisant les hauts revenus (bouclier fiscal, réforme de l'ISF ou Impôt de solidarité sur la fortune...), la CFDT a formalisé son projet de réforme globale de la fiscalité.

*Réhabiliter
l'impôt*

Retrouvez
ce document sur :
www.cfdt.fr/
Boîte à outils/
Nos
argumentaires



À une fiscalité de plus en plus complexe et de moins en moins redistributive, nous opposons la réhabilitation de l'impôt en rétablissant son équité, sa lisibilité et sa progressivité. S'agissant en particulier de l'impôt sur le revenu, nous avons revendiqué la refonte d'un barème allant jusqu'à 50 %, appliqué aux revenus des personnes et la réintégration des revenus de l'épargne dans l'assiette de l'impôt. Nous réclamons en parallèle un réexamen de l'ensemble des niches fiscales sur la base de priorités clairement établies et la réduction par l'impôt des inégalités de patrimoine.

Le gouvernement Ayrault a rapidement renoncé à une réforme d'envergure, ce que nous avons vivement déploré. Il a néanmoins créé en 2012 une nouvelle tranche d'impôt à 45 % et réintégré les revenus du capital dans l'assiette de l'impôt sur le revenu. Il a en revanche prorogé le gel du barème de l'impôt.

Depuis, l'accumulation de mesures fiscales sans cadre global, sans cohérence d'ensemble et les attermoissements qui ont présidé aux arbitrages des lois de finance, celle de 2014 en particulier, ont accru la confusion et le sentiment d'une fiscalité instable, punitive et inefficace, terreau des dérives populistes. La CFDT n'en est que plus déterminée à revendiquer pour un partage plus équitable des efforts, une réforme globale de la fiscalité, pilier de notre démocratie solidaire. Dans cette optique, elle a accueilli avec satisfaction l'annonce gouvernementale d'une concertation sur une remise à plat de la fiscalité, dont la portée reste encore à connaître.



La CFDT a obtenu satisfaction sur la suppression du dispositif de défiscalisation des heures supplémentaires, bien que nous n'ayons pas été suivis sur une mesure transitoire de sortie pour les TPE (Très petites entreprises).

1.2.2 RÉORIENTER LE FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE

Le financement de la protection sociale n'a que peu évolué alors que les transformations de notre société, des modes de vie et de production ont profondément modifié la nature même des risques couverts. Les prestations famille et santé tendent vers l'universalité, et les besoins de prise en charge des parcours professionnels accidentés et du risque vieillesse exigent un appel accru à la solidarité interprofessionnelle. C'est au regard de ces évolutions que la CFDT a fondé son projet de financement de la protection sociale en distinguant :

- l'assurance sociale, qui prédomine pour la couverture des prestations retraite et chômage, incapacité, invalidité, accidents du travail, maladies professionnelles et se traduit par le versement d'un revenu de remplacement. Son financement doit reposer principalement sur des cotisations assises sur les revenus du travail ;
- la couverture universelle, qui prévaut dans la prise en charge des prestations famille, maladie, perte d'autonomie, logement et exclusion. Son financement relève de l'impôt reposant sur l'ensemble des revenus à l'instar de la CSG (Contribution sociale généralisée).

Cette clarification du financement de la protection sociale, validée à Tours, nous a permis de soutenir la création et la pérennisation du Haut Conseil du financement de la protection sociale, d'y faire progresser le consensus sur un nouveau partage cotisations/impôts et d'écarter le choix de l'augmentation de la CSG pour financer les retraites. Nous nous sommes opposés au recours à l'augmentation de la TVA, qui est un impôt injuste.

1.2.3 RÉNOVER LA POLITIQUE FAMILIALE

Face au constat de la dégradation du soutien aux revenus des familles et du manque d'équité des transferts de la politique familiale entre les revenus et entre les générations, nous avons revendiqué une refonte du quotient familial et des avantages familiaux de retraite ainsi que des mesures favorisant le travail des femmes.

Les politiques familiales nécessitent de prendre en compte de nouveaux besoins en lien notamment avec l'évolution du marché du travail. Pour la CFDT, elles doivent :

- permettre la conciliation d'un taux de natalité élevé avec la généralisation du travail féminin en favorisant le maintien dans l'activité et une plus grande égalité entre les hommes et les femmes. Nous avons défendu une réforme du congé parental qui aujourd'hui handicape le parcours professionnel des femmes et constitue une trappe à pauvreté et à inactivité ;
- améliorer la redistribution des hauts revenus vers les bas revenus, renforcer les prestations en direction des familles au moment où elles en ont besoin (quotient familial, avantages familiaux de retraite...), lutter contre les nouvelles sources de pauvreté (monoparentalité) et permettre aux jeunes d'acquérir leur autonomie pour choisir leur avenir. Nous avons porté ces revendications dans le cadre de l'agenda social et des conférences sociales, et obtenu des mesures significatives : réduction du plafond du quotient familial, accueil des jeunes enfants, fiscalisation des avantages familiaux de retraite, acquisition de droits à la retraite améliorée pour les temps partiels.



1.3 FAIRE RECULER LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION

La pauvreté s'est aggravée au cours de ces dernières années : près de 9 millions de personnes sont concernées. Son visage a changé, elle touche de nombreux salariés, très majoritairement les jeunes et les femmes, souvent en situation monoparentale, qui ne parviennent pas à vivre de leur travail à temps partiel imposé : 40 % des chômeurs indemnisés sont des personnes qui travaillent en activité réduite.

Pour favoriser l'insertion et prévenir l'exclusion, la CFDT a mené son action sur trois axes.

- Dans le cadre du Pacte social, nous avons renforcé notre partenariat avec les associations de lutte contre la pauvreté. La CFDT participe activement depuis 2005 au Collectif Alerte. En 2011, ce travail a abouti à la sortie d'un guide commun, *Vers l'emploi, mais pas tout seul*, permettant de mieux accompagner l'accès et le maintien dans l'emploi. Il est mis en ligne sur tous les sites des signataires et a fait l'objet de rencontres régionales dans le dessein de promouvoir au niveau local des projets communs. De même, nous avons contribué à l'ouvrage d'ATD Quart Monde intitulé *En finir avec les idées fausses sur les pauvres et la pauvreté*.

- À l'occasion de la Conférence sociale de 2012, nous avons fortement pesé pour la tenue d'une conférence contre la pauvreté. Elle a eu lieu en décembre 2012. Elle a permis de travailler de manière transversale et de déboucher sur un plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale. Des mesures très concrètes ont été prises, telles que l'augmentation du RSA (Revenu de solidarité active) socle, et des chantiers ont été engagés : garantie jeune, fusion possible RSA activité-PPE (Prime pour l'emploi).

- Dans les négociations interprofessionnelles, la CFDT a porté cette préoccupation de la lutte contre la pauvreté et la précarité.

Dans le cadre des Ani jeunes, et notamment celui du 29 avril 2011, la CFDT a obtenu des dispositions en faveur du logement des jeunes afin de tendre vers des conditions favorables à la recherche et à l'accès à l'emploi : financer 15 000 logements supplémentaires par an à destination des jeunes pendant trois ans à compter de 2012, favoriser l'attribution de logements par les Cil (Comités interprofessionnels pour le logement) aux jeunes, développer la Garantie des risques locatifs.

Dans le cadre de l'accord sur la sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013, la CFDT a obtenu la généralisation de la complémentaire santé ainsi que l'encadrement des temps partiels.

Vers l'emploi, mais pas tout seul

Valoriser les bonnes pratiques d'accompagnement.

Retrouvez ce document sur : www.cfdt.fr/
Boîte à outils/
Nos guides



1.4 POUR L'ACCÈS DE TOUS AU LOGEMENT

La part du logement dans le budget des ménages a considérablement augmenté ces vingt dernières années, il est devenu le premier poste de dépense des Français. La précarisation de l'emploi et le coût élevé des loyers dans les grandes villes, mais aussi outre-mer, ne permettent plus à un grand nombre de salariés d'accéder aux logements du parc locatif privé.

Dans la continuité des actions menées ces dernières années pour favoriser l'accès au logement, la CFDT a signé plusieurs Ani, en 2011 sur le logement des jeunes, en 2012 sur le lien emploi-logement, en 2013 sur la sécurisation de l'emploi avec trois axes majeurs : le logement des jeunes actifs, l'accompagnement des salariés dans leur mobilité professionnelle et le logement des salariés en difficulté.

Vingt conventions de partenariat sur le logement ont été signées entre la Confédération, les Uri et les fédérations pour former nos équipes, les outiller pour qu'elles fassent du logement un objet de dialogue social dans les entreprises. La CFDT a également interpellé le gouvernement sur son projet de loi Alur (Accès au logement et à un urbanisme rénové) sur trois points principaux :

- l'attribution des logements sociaux,
- la sécurisation de l'accès au parc locatif privé qui est une nécessité,
- l'effectivité de la Gul (Garantie universelle des loyers).

1.5 POUR L'ACCÈS DE TOUS AUX SOINS

Les inégalités d'accès aux soins s'amplifient selon le revenu mais aussi le lieu de vie, entraînant de nombreux renoncements aux soins. Les coûts de santé évoluent plus vite que la richesse nationale. Face à la difficulté de maîtriser la dépense, l'assurance-maladie s'est concentrée sur l'hospitalisation et les maladies de longue durée.

Malgré quelques avancées obtenues dans des accords conventionnels avec les professionnels de santé, nous déplorons que les gouvernements successifs n'aient pas adopté de mesures plus coercitives sur la question des déserts médicaux, des dépassements d'honoraires, et plus généralement de l'organisation du système.

Si les partenaires sociaux ne sont pas les décideurs principaux, ils ont cependant un rôle à jouer de défense des salariés contributeurs financiers et usagers.

Pour améliorer le parcours de soins autour du patient et maîtriser la dépense, la CFDT a approfondi sa réflexion sur la politique de santé avec la volonté de réduire les inégalités d'accès aux soins et de préserver le système de santé.

Nous avons obtenu la complémentaire santé pour tous dans l'Ani du 11 janvier 2013. Toutes les entreprises du secteur privé devront mettre en place une complémentaire santé collective obligatoire au profit de leurs salariés d'ici au 1^{er} janvier 2016. Un guide pour nos négociateurs a été réalisé afin de leur faciliter la négociation des régimes de complémentaire santé dans les branches et les entreprises.

1.6 POUR UN DROIT UNIVERSEL À L'AUTONOMIE

Pour répondre à la perte d'autonomie, nous voulons à terme obtenir un droit universel à sa prise en charge sans considération d'âge et s'appuyant sur un financement lui aussi universel, solidaire et pérenne.

Une concertation approfondie avait eu lieu en 2008 sans concrétisation. Celle de 2011, de plus grande ampleur, n'a pas débouché sur des décisions malgré la forte implication de la CFDT dans les débats lancés par le gouvernement sur la couverture de la dépendance des personnes âgées.

Le débat a été réouvert en 2013, y compris sur la question des personnes handicapées vieillissantes, un projet de réforme est en préparation pour 2014.

La CFDT, avec l'appui de l'UCR (Union confédérale des retraités) et des fédérations concernées, se fixe comme objectifs de renforcer la prévention pour faire reculer la survenance de la perte d'autonomie, permettre la mobilité et faciliter l'accompagnement des personnes âgées par des professionnels et par les aidants éventuels, mutualiser le financement de ce champ de la protection sociale, qui doit être majoritairement public et assuré solidairement par tous les revenus.

Ce dossier comporte de nombreux enjeux sociétaux et d'autres liés à l'organisation du système de soins autour du patient, à la place des complémentaires, à la gouvernance et au financement.

Sur ce dernier point, la CFDT considère que les salariés sont déjà mis à contribution par le biais de la journée dite de solidarité et préconise la fiscalisation de la transmission du patrimoine à titre gratuit, l'extension de la contribution solidarité autonomie aux professionnels qui en sont exonérés ainsi qu'un rapprochement de la CSG des retraités et des actifs.

1.7 POUR UN SYSTÈME DE RETRAITE JUSTE ET DURABLE

De longue date, la CFDT revendique la nécessité d'une réforme de fond des régimes de retraite qui redonne confiance en la répartition à toutes les générations, en particulier aux plus jeunes. Une réforme qui réduise les inégalités entre salariés, assure plus de lisibilité et permette à chacun de connaître ses droits tout au long de sa carrière, qui permette de rééquilibrer durablement les comptes des régimes et ne fasse pas reposer la solidarité sur les générations futures. Depuis 2010, le dossier des retraites a fait l'objet d'une activité revendicative soutenue : deux réformes des régimes de base - en 2010 et 2013 - et deux accords nationaux interprofessionnels sur les régimes de retraite complémentaire Arrco (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés) et Agirc (Association générale des institutions de retraite des cadres) - en 2011 et 2013.

Malgré les grandes mobilisations unitaires qui ont rassemblé des millions de salariés à l'automne 2010, et dans lesquelles la CFDT était très présente, portant fièrement ses positions et ses couleurs, la réforme des régimes de base de 2010 a été menée par le gouvernement sans véritable concertation. Elle a poursuivi un objectif exclusivement financier, tout en aggravant les inégalités. Elle repose principalement sur le recul des bornes d'âge de départ en retraite et pénalise principalement les salariés qui ont commencé à travailler jeunes.

Quelques concessions ont été obtenues sur le maintien dérogatoire d'un âge de départ sans décote à 65 ans pour certains parents de trois enfants, ou encore la prise en compte de la situation des « titulaires sans droits » de la fonction publique. Ces quelques mesures n'ont pas modifié le caractère régressif de cette loi envers les salariés les plus modestes. En 2011, l'accord sur les régimes Arrco-Agirc a permis de préserver le niveau des retraites complémentaires et de réduire les inégalités. Par cet accord, la possibilité de départ à la retraite sans décote est garantie jusqu'en 2018, et le rendement des régimes est stabilisé jusqu'en 2015. Le rapprochement des régimes de retraite complémentaire s'est poursuivi à travers l'harmonisation non seulement du taux de rendement de l'Arrco et de l'Agirc, mais aussi des règles concernant les majorations pour les parents d'au moins trois enfants.



Réforme des retraites

Retrouvez
ce document sur :
www.cfdt.fr/
Boîte à outils/
Nos
argumentaires



Compte tenu de la détérioration de la situation économique et des perspectives financières dégradées des régimes complémentaires, une nouvelle négociation paritaire s'est engagée en 2012. Elle a abouti à un accord au printemps 2013, qui a consolidé financièrement l'Arrco et l'Agirc. La question de leur équilibre financier à moyen terme n'est cependant pas totalement réglée, en particulier pour l'Agirc. L'accord prévoit des efforts partagés entre les actifs, les retraités et les entreprises. La CFDT a pesé pour que le texte allie davantage les exigences de responsabilité et de solidarité, afin d'obtenir une meilleure protection des basses pensions.

La réforme des retraites de 2013, annoncée lors de la Conférence sociale de 2012, a été précédée par une phase préparatoire de près d'un an, au cours de laquelle deux rapports du Conseil d'orientation des retraites ont vu le jour, tandis que la Commission pour l'avenir des retraites a rendu publics ses travaux en juin 2013.

La CFDT s'est pleinement engagée dans la concertation qui s'est tenue à l'été 2013. Notre demande d'une réforme systémique n'a pas été retenue. Nous avons malgré tout obtenu des mesures de justice significatives et la limitation des mesures de financement : la mise en place d'un compte pénibilité qui constitue une véritable conquête sociale, tandis que les droits à la retraite des jeunes, des salariés à temps partiel, des précaires et des femmes seront significativement améliorés ; l'élargissement du dispositif carrières longues ; certains retraités modestes verront leur situation améliorée, tandis que de nouveaux droits sont créés pour les personnes handicapées et leurs aidants. La durée d'assurance n'augmentera qu'à partir de 2020, de manière limitée, mais le recul de six mois de la revalorisation des pensions n'épargne pas les retraités modestes. L'augmentation du taux de cotisation salarial et patronal s'accompagne d'une réduction de la cotisation patronale d'allocations familiales, alors même que les travaux d'expertise à ce sujet n'ont pas été menés à leur terme et qu'aucune concertation n'a eu lieu sur le financement de la protection sociale.

Lors du débat parlementaire, la CFDT a demandé à la fois une meilleure prise en compte des stades en entreprise, la protection de toutes les basses pensions, une amélioration du compte pénibilité, en particulier pour les salariés aujourd'hui en fin de carrière, et un renforcement plus rapide des droits à la retraite des femmes. Si le mode de pilotage prévu par la loi revêt une dimension systémique, la CFDT considère qu'il est nécessaire de poursuivre la réflexion sur une réforme systémique des retraites.

1.8 RÉDUIRE LE POIDS CROISSANT DE LA DETTE PUBLIQUE

Au congrès de Grenoble, nous dénonçons le poids grandissant de la dette : déjà à 67 % du produit intérieur brut du PIB en 2005, elle a atteint 82 % en 2010. Nous exigeons alors que soit mis fin à cette véritable fuite en avant, faisant peser sur les générations futures les dépenses d'aujourd'hui. L'accroissement de la dette publique durant ces trente dernières années a soutenu artificiellement une économie qui n'investissait plus dans de nouveaux moteurs de croissance.

En 2010, au congrès de Tours, la CFDT a réaffirmé la nécessité de réduire la dette et les déficits en jouant à la fois sur les dépenses et les recettes. Elle a exprimé clairement sa volonté d'une redéfinition des contours de l'action publique, la nécessité d'engager des réformes structurelles dans la prise en charge des prestations de protection sociale tout en appelant à une réforme d'envergure de la fiscalité et de l'impôt sur le revenu pour que la réduction des déficits se fasse de manière équitable.

Pour autant, face à la sévère cure d'austérité que les dirigeants européens (Commission européenne et chefs de gouvernement) ont imposée aux pays dont les comptes publics se sont détériorés, nous avons mis en garde le gouvernement au sujet d'une politique d'austérité brutale et contre-productive et nous avons plaidé pour un calendrier assoupli de réduction des déficits publics qui préserve les initiatives de relance économique.

Parallèlement, la CFDT s'est impliquée avec d'autres organisations dans la lutte contre l'évasion fiscale et les paradis fiscaux. Nous revendiquons l'harmonisation au niveau européen de la réglementation fiscale appliquée aux entreprises et l'abolition des niches qui leur permettent d'expatrier leurs bénéfices.



© Olivier Clément

Deuxième Conférence sociale, mai 2013.

1.9 L'EXIGENCE D'UNE ACTION PUBLIQUE EFFICACE

1.9.1 MODERNISER L'ACTION PUBLIQUE AVEC LES AGENTS

Au congrès de Tours, la CFDT a acté les contours de l'action publique - vecteur de cohésion sociale et de solidarité nationale - qui allie pertinence et efficacité, qu'il s'agisse de services rendus ou de prestations servies directement par les administrations publiques ou en délégation.

La CFDT - parce qu'elle représente les salariés et qu'elle est partie prenante de la société civile - s'implique dans les débats nécessaires et promeut une approche par l'utilité des missions et des prestations servies. À l'opposé de l'approche purement comptable engagée ces dernières années, nous soutenons une démarche d'évaluation constante de l'efficacité des actions et des prestations, et leur adaptation permanente à l'évolution des besoins des citoyens et des dynamiques territoriales.

La CFDT a régulièrement rappelé qu'il faut une action publique ciblée et efficace. Ciblée pour se donner des priorités; efficace pour rendre un service de qualité tout en contenant les coûts de fonctionnement.

Durant la période, la CFDT est intervenue aux côtés des agents des services publics, et plus particulièrement auprès de ceux des lieux d'accueil confrontés directement aux conséquences de la crise (Pôle emploi, missions locales, services sociaux) pour agir afin d'enrayer la détérioration de leurs conditions de travail.

Lors de la Conférence sociale de juillet 2012, la CFDT a demandé un débat public large qui permette, sur la base d'un état des lieux partagé (impacts humains, budgétaires, et sur les territoires et sur les usagers), de définir les orientations, les priorités et la gouvernance de l'action publique. La table ronde « Moderniser l'action publique avec les agents » a conclu à la nécessité de réaffirmer la place et les missions de la puissance publique et des services publics au service de la cohésion sociale, de l'intérêt général et du redressement du pays.

Les objectifs du chantier de la Map étaient pertinents et partagés par la CFDT, mais le contenu demeure en-deçà des enjeux : réforme de l'organisation de l'administration de l'État exclusivement, logique comptable prédominante, décentralisation enlisée. Pour les agents de la fonction publique, il n'y a pas de différence manifeste entre la RGPP (Révision générale des politiques publiques) et la Map.

Aussi, lors de la deuxième Conférence sociale, en juin 2013, la CFDT a rappelé l'exigence d'une action publique accessible à tous et d'un véritable dialogue social, outil de transformation, avec la participation des agents, de l'action publique. Dans le champ des politiques publiques d'emploi et de formation professionnelle, face au défi du chômage, la CFDT a obtenu un renforcement des moyens humains de Pôle emploi ainsi que la préservation de l'Afpa (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes), parce que l'emploi doit rester une priorité de l'action publique.

1.9.2 LA DÉCENTRALISATION EN PANNE FACE AUX ENJEUX TERRITORIAUX

La CFDT a appelé de ses vœux un nouvel acte de décentralisation permettant de refonder le rôle de l'État et de définir une nouvelle gouvernance des territoires où les collectivités locales interagissent avec l'ensemble des acteurs concernés dans une démarche de diagnostic partagé et de coconstruction des solutions.

Un travail interne d'actualisation de la position CFDT et de prospective sur la décentralisation réunissant représentants des Uri et des fédérations a permis d'acter la nécessité de dépasser les questions institutionnelles et de cibler l'enjeu d'inventer une gouvernance territoriale capable d'articuler stratégie nationale et proximité, et d'assurer une cohérence entre l'Europe, le niveau national et les territoires. Cette nouvelle étape de la décentralisation était en germe depuis 2011 et largement présente dans les débats des élus locaux pendant les campagnes électorales de 2012. Chaque association d'élus a présenté son analyse et s'est attachée à défendre son propre projet de nouvelle étape de la décentralisation.



La CFDT a porté un regard négatif sur les projets gouvernementaux prisonniers du lobbying des élus locaux et qui ne règlent aucune des difficultés que sont les doublons, l'enchevêtrement des compétences, la répartition des ressources des collectivités locales.

La CFDT a dénoncé, avec le rétablissement de la clause de compétence générale, cette occasion manquée d'associer l'ensemble des acteurs qui contribuent à la vie du territoire, à son développement, et continue de revendiquer une nouvelle étape de la décentralisation avec l'objectif d'améliorer la lisibilité, l'efficacité et la participation des citoyens autour des enjeux des politiques territoriales.

1.10 ENGAGÉS DANS UNE EUROPE EN CRISE

1.10.1 L'EUROPE, UN ÉCHELON INCONTOURNABLE

La CFDT agit depuis longtemps pour une Europe forte et intégrée comme moyen de préserver la paix, de promouvoir la démocratie et de réaliser le progrès social. Elle est pour nous l'échelon incontournable pour relever les défis du développement durable et de la mondialisation face aux nouveaux équilibres géopolitiques.

La France, comme les autres pays européens, n'a pas les moyens de peser seule dans le monde. Non seulement l'Europe est le moyen d'exister, elle constitue aussi la possibilité de peser dans les nouveaux équilibres à trouver entre les grandes économies mondiales.

Après le succès de l'introduction de la monnaie commune que la CFDT a soutenue, l'euro est devenu une monnaie de référence internationale. Mais l'intégration budgétaire et monétaire inachevée et l'absence de coordination des politiques économiques ont ouvert la voie à des évolutions très divergentes au sein de l'Europe : excédents commerciaux pour certains, accumulation des déficits pour d'autres.

La crise financière puis économique entraînant la crise de l'euro a mis en évidence ces déséquilibres et les défaillances de la zone euro. La réaction des États membres a été hésitante et laborieuse pour dégager un début de gouvernance monétaire et budgétaire permettant d'organiser une certaine solidarité entre les pays.

L'austérité comme unique réponse pour sortir de la crise a entraîné plusieurs pays dans une spirale récessive et l'Union européenne dans une crise politique. Elle a soulevé une nouvelle vague de rejet de l'Europe.

Pour la CFDT, la maîtrise budgétaire et la réduction des déficits publics est un objectif essentiel pour conserver autonomie et marges de manœuvre. Après l'obtention d'avancées

(pacte pour la croissance et l'emploi) lors du Conseil européen de juin 2012, nous avons considéré que la ratification du Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance au sein de l'Union économique et monétaire en 2012 était nécessaire pour peser en faveur d'une gouvernance économique renforcée tout en considérant que celle-ci devait être plus transparente et démocratique.

Pour autant, l'objectif de stabilité monétaire ne doit pas conduire à l'asphyxie de l'économie. Il est indispensable de conjuguer cet objectif à une relance économique sans laquelle nous n'échapperons pas à une spirale récessive. Mais si la stabilité monétaire a progressé, la relance économique européenne peine à s'enclencher. De plus, il faut en finir avec une Europe où les États membres se livrent une concurrence fiscale et sociale qui conduit à tirer partout vers le bas les garanties collectives et affaiblit ainsi l'idée même d'un modèle social européen.

Forte de cette vision et consciente qu'au-delà de la dénonciation des faiblesses de l'Europe, nous ne progresserons pas sans la mobilisation des salariés sur des revendications concrètes et atteignables, la CFDT mène son action sous plusieurs angles.

Tout d'abord, il s'agit de permettre la compréhension de la situation et des enjeux européens. Pour assurer cette appropriation au-delà d'un débat au Bureau national, des outils de référence ont été élaborés en direction des militants et des adhérents : « La CFDT dans une Europe en crise ».



Tout au long de la période, la CFDT s'est engagée dans des actions tant nationales qu'européennes en faisant porter ses revendications sur une gouvernance économique associant les partenaires sociaux, des investissements pour une nouvelle croissance et l'harmonisation fiscale et un socle social réduisant les concurrences entre États.

Par ailleurs, la CFDT est intervenue en direction du gouvernement français, elle a notamment obtenu la tenue d'une table ronde sur l'Europe sociale lors de la Conférence sociale de 2013. Celle-ci a permis de dégager un consensus politique utile autour de trois priorités d'action que portera la France au niveau européen avec l'engagement d'y associer les partenaires sociaux : l'emploi en particulier des jeunes, le renforcement du dialogue social, et la lutte contre la concurrence fiscale et sociale au sein de l'UE (Union européenne). Sur ce dernier point, la CFDT a œuvré pour un meilleur encadrement des conditions d'emploi des travailleurs détachés. Le compromis auquel a abouti le Conseil de l'Union européenne des ministres du Travail le 9 décembre 2013 sur les moyens de contrôle et la responsabilité des donneurs d'ordre est une étape positive qui reste à consolider et améliorer.

Enfin, compte tenu du poids économique et du rôle historique de la France et de l'Allemagne, la relation entre ces deux pays est un levier essentiel de la dynamique européenne. D'où l'implication forte de la CFDT dans le Forum syndical franco-allemand, qui réunit régulièrement l'ensemble des organisations françaises et allemandes affiliées à la CES (Confédération européenne des syndicats).

Un groupe de travail patronat-syndicats franco-allemand s'est également mis en place en 2013, la CFDT s'y est largement investie. L'objectif est de structurer les échanges entre organisations syndicales et patronales des deux pays, et de contribuer à une meilleure coordination des stratégies nationales dans les domaines social et économique. Ce travail doit déboucher sur des propositions en direction des deux gouvernements. L'emploi des jeunes et la compétitivité sont les premiers thèmes traités.

1.10.2 LES ENJEUX DU SYNDICALISME EUROPÉEN

Depuis sa création, il y a quarante ans, la Confédération européenne des syndicats s'est développée et compte aujourd'hui 85 confédérations de 36 pays et 10 fédérations syndicales européennes. Cette diversité complique un débat interne déjà ancien et qui reste d'actualité.

La crise pousse aux replis nationaux alors que, dans le même temps, les intérêts des différents pays sont divergents. Cela rend difficile la formulation de propositions concrètes portées par le syndicalisme européen. Malgré ces difficultés, la CES est parvenue à l'élaboration d'un « Contrat social pour l'Europe » qui propose d'ouvrir un dialogue avec les em-

ployeurs et les institutions européennes pour affirmer la place centrale des négociations collectives et du dialogue social dans le modèle social européen, orienter la gouvernance économique vers la croissance et l'emploi, garantir des droits aux salariés européens pour éviter les concurrences par le moins-disant social.

La CES a également contribué à un cadre d'action pour la jeunesse et a négocié une déclaration commune avec les organisations patronales européennes sur l'implication des partenaires sociaux européens dans la gouvernance économique de l'Union, qui marque leur volonté d'être associés à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques qui ont un impact direct ou indirect sur les marchés de l'emploi et du travail.

Travail décent

Retrouvez
ce document sur :
[www.cfdt.fr/
Boîte à outils/
Nos
argumentaires](http://www.cfdt.fr/Boite%20a%20outils/)



La CFDT travaille par ailleurs avec les organisations syndicales des pays d'Europe afin d'échanger pour construire des visions et des actions communes. Ces relations se sont notamment traduites dans des initiatives publiques telles que la tribune en faveur d'« un nouveau contrat social en Europe » à la fin 2011, signée par le secrétaire général de la CFDT et des leaders syndicaux de France, d'Allemagne, de Belgique, d'Espagne et d'Italie.

À l'implication confédérale dans la CES s'ajoute celle des organisations CFDT dans les fédérations professionnelles européennes. Les fédérations CFDT sont engagées dans les nombreux comités de dialogue social sectoriel et dans les activités des comités d'entreprise européens. Les fédérations et les Uri organisent des débats et des formations visant à faire partager, comprendre et prendre en charge les enjeux européens par les militants et les responsables.

La coordination de ces activités doit sans cesse être améliorée et approfondie de façon à mobiliser l'organisation sur les enjeux européens et à renforcer la diffusion et l'appropriation de nos analyses et de nos propositions pour l'Europe.



1.11 NOTRE ACTION DANS LE MONDE

1.11.1 LA RÉGULATION MONDIALE

L'action de la CFDT au niveau international vise à peser pour que soit intégrée la dimension sociale dans une régulation mondiale qui peine à produire des résultats. Avec la CSI, la CFDT a obtenu la participation de l'OIT (Organisation internationale du travail) au G20 et poursuit son action pour que l'OIT soit reconnue comme une instance essentielle aux côtés du FMI (Fonds monétaire international), du G20, de l'OMC (Organisation mondiale du commerce), etc. qui contribue par une intégration des questions économiques et sociales à la cohérence des décisions de gouvernance mondiale.

La tenue du G20 sous présidence française à Cannes en 2011 a permis d'affirmer la place de la dimension sociale et le rôle des partenaires sociaux à travers la place reconnue au B20 et au L20 (Business 20 : organisations patronales ; Labour 20 : organisations syndicales, des États du G20). À travers une déclaration commune, le B20 et le L20 ont exprimé leur inquiétude sur la situation économique mondiale et demandé que soient mis à l'agenda du G20 la priorité de l'emploi, le renforcement de la protection sociale, la bonne application des droits fondamentaux au travail dans un cadre multilatéral et de cohérence des actions.

La Confédération s'est investie dans l'OIT en participant activement chaque année à la Conférence internationale du travail. Elle a notamment pris une part active dans l'élaboration de la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, adoptée en 2011 et entrée en vigueur le 5 septembre 2013, qui étend les droits fondamentaux à ces travailleurs dans le monde entier.

Par ailleurs, la CFDT, fortement investie dans la commission du développement durable de la CES, a été vigilante sur la complémentarité entre la CES et la CSI sur ces sujets. Pour la Conférence Rio+20 en 2012, la délégation de la CFDT a coanimé avec la CSI toutes les initiatives du syndicalisme international.

1.11.2 LA CSI À LA RECHERCHE D'UNE DYNAMIQUE SYNDICALE

La réunification du syndicalisme international en 2006, avec la création de la Confédération syndicale internationale, a créé l'espoir d'un syndicalisme en capacité d'agir face à un marché qui dépasse les frontières et dont la régulation ne peut relever des seules réglementations nationales ou communautaires.

Depuis, la CSI a joué un rôle important pour imposer l'OIT au sein du G20.

La CSI a réussi une meilleure structuration régionale du syndicalisme en Afrique et en Amérique. Elle a aussi su saisir l'opportunité créée par le printemps arabe pour le développement d'un syndicalisme indépendant et déployer les moyens nécessaires pour soutenir dans les pays arabes les organisations syndicales affiliées, et la création de nouvelles organisations indépendantes.

La CFDT s'attache à faire en sorte que la CSI soit en capacité de construire une politique syndicale qui soit portée par l'ensemble de ses affiliés, et que le syndicalisme international aille au-delà des opérations de communication ou de plaidoyers pour se donner de réels moyens d'agir en tant qu'organisation syndicale.

L'ambition de la CSI lors de sa création demeure un objectif pertinent : bâtir un syndicalisme efficace capable de répondre aux attentes des travailleurs entre pays en développement, émergents et développés.

1.11.3 L'ACTION DE SOLIDARITÉ DE LA CFDT

L'action de la CFDT dans le monde, c'est aussi son action au côté des travailleurs et des syndicats des autres pays pour assurer la reconnaissance et la place du syndicalisme, installer et défendre la démocratie.

Fidèle à ses valeurs et à son histoire, la CFDT est solidaire des combats pour les libertés et la démocratie que mènent les syndicats dans les pays arabes. Ces mouvements s'accompagnent de l'affirmation, dans des conditions souvent difficiles, du syndicalisme indépendant affranchi des régimes dictatoriaux.

La CFDT, qui entretient de longue date des relations avec l'UGTT, a exprimé sa solidarité avec le mouvement syndical dès les prémices de la révolution tunisienne. Le secrétaire général de la CFDT s'est rendu en Tunisie en juillet 2011 à la rencontre des responsables de l'UGTT (Union générale tunisienne du travail). Cette rencontre a débouché au printemps 2012 sur un ambitieux programme de coopération, à la demande de l'UGTT, qui associe plusieurs fédérations CFDT.

La CFDT est également investie dans plusieurs programmes conduits par la CSI Afrique pour favoriser le développement et la structuration d'un syndicalisme indépendant dans les pays d'Afrique subsaharienne.

1.11.4 LA COOPÉRATION CFDT

Sur le plan de la coopération, avec l'Institut Belleville, la CFDT contribue dans un monde qui connaît des mutations profondes à renforcer les coopérations entre organisations syndicales tout en favorisant la compréhension mutuelle de réalités diverses et complexes.

La CFDT poursuit ainsi des projets de long terme, en particulier dans les régions aujourd'hui les plus à l'écart du développement sur le continent africain ou en direction des populations les plus défavorisées, en Inde notamment pour aider à l'organisation des travailleurs du secteur informel. La CFDT participe aussi au programme de coopération du ministère français des Affaires étrangères, particulièrement en Guinée Conakry, où les organisations syndicales jouent un rôle central dans la transition démocratique de ce pays.

NOTES





2. UNE ACTION SYNDICALE QUI CHANGE LA VIE DES SALARIÉS

2.1	La lutte pour l'emploi, contre la précarité, au cœur de l'action de la CFDT	p. 19
2.1.1	Une nouvelle étape franchie pour sécuriser les parcours professionnels	p. 19
2.1.2	L'emploi et l'insertion des jeunes, priorité de la CFDT	p. 20
2.1.3	D'une politique des âges à une approche intergénérationnelle	p. 22
2.1.4	L'accord sur la SPP des contractuels dans les fonctions publiques	p. 23
2.1.5	Concertation sur l'École, l'Enseignement supérieur et la Recherche	p. 23
2.1.6	Formation professionnelle : un enjeu dans la sécurisation du parcours professionnel	p. 24
2.1.7	Les négociations Assurance-chômage	p. 25
2.2	Agir sur le travail	p. 26
2.2.1	Un projet d'action et d'organisation	p. 26
2.2.2	L'enjeu de la qualité de vie au travail	p. 28
2.2.3	Égalité professionnelle	p. 29
2.2.4	Rémunérations et pouvoir d'achat	p. 30
2.2.5	Racisme, immigration, discrimination : la CFDT agit !	p. 31

L'efficacité syndicale CFDT à l'épreuve des faits, preuves à l'appui.

2.1 LA LUTTE POUR L'EMPLOI, CONTRE LA PRÉCARITÉ, AU CŒUR DE L'ACTION DE LA CFDT

Tout au long de ces quatre dernières années, durant lesquelles la crise économique et sociale a été omniprésente, la question de l'emploi s'est à nouveau trouvée au cœur des préoccupations des Français. La CFDT en a fait un axe central de son action afin d'obtenir de nouveaux droits pour les salariés, notamment les plus précaires, grâce aux négociations nationales interprofessionnelles et à la concertation avec les pouvoirs publics.

Dans un contexte de marché de l'emploi particulièrement tendu, notre priorité d'action s'est centrée sur le maintien dans l'emploi des salariés. Cette préoccupation a imprimé chaque étape des actions et des négociations menées, et en particulier celle qui a débouché sur la signature de l'Ani du 11 janvier 2013.

Dans la continuité de la première étape de sécurisation des parcours professionnels menée en 2008-2009 à travers quatre négociations nationales interprofessionnelles (Ani modernisation du marché du travail, GPEC ou Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, formation professionnelle et assurance-chômage), nous avons acté au congrès de Tours la nécessité d'une deuxième étape pour progresser sur les thèmes qui n'avaient pas pu être abordés.

Cette exigence s'est encore renforcée pour répondre au creusement des inégalités et aux situations de précarité grandissante rencontrée par une partie des salariés, notamment les jeunes ; mais aussi pour transformer en profondeur le marché du travail.

Pour cela, la CFDT s'est battue afin d'obtenir de nouveaux droits pour les salariés, à chaque étape de leur parcours professionnel, de l'insertion sur le marché du travail au départ à la retraite, mais également pour maintenir et développer l'emploi.

Malgré un contexte difficile et tendu, cette mandature a été marquée par une forte activité conventionnelle, y compris dans le secteur public. Le changement de majorité politique et la méthode employée par le nouveau gouvernement, laissant toute sa place au dialogue social, a certes eu un impact sur la dynamique de négociation. Pour autant, dans le rapport de forces inhérent à toute négociation, il a fallu toute la détermination de la CFDT pour réussir à faire avancer les droits des salariés.



Délégation CFDT en négociation compétitivité-emploi, février 2012.

© Olivier Clément

2.1.1 UNE NOUVELLE ÉTAPE FRANCHIE POUR SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Dans le droit fil de nos analyses sur la compétitivité des entreprises, de la situation de l'emploi et de la poursuite du travail déjà mené sur la sécurisation des parcours professionnels et le rôle des IRP (Institution représentative du personnel), la CFDT a précisé ses revendications pour franchir une nouvelle étape :

- anticiper les mutations pour ne pas subir et pour préserver l'emploi ;
- mieux protéger les salariés qui risquent d'être licenciés ;
- faire reculer la précarité.

La CFDT a saisi l'opportunité de la Conférence sociale de 2012, premier temps fort de l'alternance politique, pour obtenir l'ouverture d'une négociation dont les grands axes tracés ont été approuvés par l'ensemble des partenaires sociaux.

Notre mandat de négociation rendu public, contenant des propositions concrètes, sera un atout essentiel pour affronter plus de trois mois de négociations intensives et difficiles, tant dans les rapports avec le patronat qu'avec une partie des autres organisations syndicales, voire parfois avec le gouvernement.

Notre combativité dans cette négociation a permis de déboucher le 11 janvier 2013 sur un accord jugé ambitieux et équilibré par la CFDT.



Sécurisation de l'emploi

Accord du 11 janvier 2013.

Retrouvez
ce document sur :
www.cfdt.fr/
Boîte à outils/
Nos
argumentaires

Il concrétise des nouveaux droits pour les salariés et pour faire reculer la précarité.

De nouveaux droits attachés à la personne, et non à la nature de son contrat de travail, constituent une amélioration majeure et viennent significativement réduire les inégalités entre les salariés. Parmi ces nouveaux droits: la généralisation d'une complémentaire santé à tous les salariés et l'amélioration de sa portabilité pour les demandeurs d'emploi, des droits rechargeables à l'assurance-chômage, un compte personnel de formation mobilisable tout au long de la vie, l'élargissement des possibilités de formation pour les jeunes en CDD, l'amélioration du contrat de sécurisation professionnelle, un droit à une période de mobilité volontaire sécurisée...

Des dispositions importantes permettent de faire reculer la précarité et de favoriser l'embauche en CDI: la majoration des cotisations employeur à l'assurance-chômage pour les contrats courts et l'exonération de cotisation chômage pendant trois mois pour les jeunes embauchés en CDI. Des améliorations significatives interviennent pour les salariés à temps partiel: l'instauration d'une durée de référence de 24 heures hebdomadaires, une meilleure organisation des temps de travail, l'encadrement strict des dérogations et la majoration des heures complémentaires dès la première heure.

Il crée de nouveaux leviers pour anticiper les mutations économiques, pour maintenir l'emploi et mieux protéger les salariés qui risquent d'être licenciés.

- Face aux mutations économiques, les nouveaux droits attribués aux élus et aux représentants des salariés en matière d'information, de consultation ainsi que la participation aux CA ou organes de direction des représentants des salariés avec voix délibérative viennent renforcer leur rôle en amont des évolutions et rééquilibrer la gouvernance des entreprises. La négociation sur la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) est élargie pour permettre de peser globalement sur la politique d'emploi de l'entreprise.
- Face aux difficultés économiques, plusieurs volets de l'accord favorisent, par le dialogue social, le maintien dans l'emploi plutôt que le recours aux licenciements. Il en est ainsi de la simplification et de l'unification des dispositifs de chômage

partiel, et de l'encadrement strict des accords de maintien dans l'emploi face à des difficultés conjoncturelles: diagnostic économique préalable, accord temporaire et majoritaire, clause de retour à meilleure fortune, respect des garanties conventionnelles et d'ordre public (Smic, 35 heures), accord explicite du salarié, garantie de maintien dans l'emploi...

La réforme des plans de sauvegarde de l'emploi, qui introduit l'accord collectif majoritaire ou l'homologation de l'administration, privilégie la consultation des représentants du personnel et la négociation plutôt que le recours à la procédure judiciaire.

Le travail de la CFDT ne s'est pas arrêté à la signature de l'accord. Pour que cette nouvelle étape de sécurisation des parcours professionnels devienne effective pour les salariés, la CFDT s'est engagée dans un plan de mobilisation et de communication interne et externe pour faire vivre cet accord, avec trois objectifs.

• Faire connaître et défendre la position de la CFDT et les acquis de l'accord.

Mise à disposition de supports d'information, temps d'appropriation et de débat, tournées des secrétaires nationaux et des membres du BN (Bureau national) pour débattre de l'accord avec les militants, valorisation de certains aspects particuliers de l'accord, travail spécifique avec les conseillers prud'hommes et plus généralement le réseau juridique.

• S'assurer d'une bonne transcription législative, qui respecte les équilibres obtenus par la négociation.

Plusieurs actions ont été menées: sensibilisation des parlementaires, rencontre des présidents de tous les groupes parlementaires et suivi vigilant des débats au Parlement.

• Accompagner nos équipes dans la mise en œuvre.

L'effectivité de l'accord pour les salariés dépend en grande partie de notre capacité à peser dans les négociations de branche et d'entreprise. Pour cela, la CFDT s'est engagée dans la formation et l'accompagnement des négociateurs et des représentants des salariés qui siègeront dans les CA ou d'autres organes de direction; dans l'actualisation du Kit SPP (Sécurisation des parcours professionnels) et l'accompagnement des Uri et des fédérations dans son déploiement afin d'aider les équipes syndicales d'entreprise à traduire au plus près des salariés les acquis obtenus dans l'accord et de promouvoir ainsi de nouvelles pratiques syndicales.

2.1.2 L'EMPLOI ET L'INSERTION DES JEUNES, PRIORITÉ DE LA CFDT

Les jeunes sont aujourd'hui les plus touchés par le chômage et la précarité. Notre action pour favoriser leur emploi et leur insertion s'est concrétisée sous deux angles: d'une part, une action transversale et structurelle sur l'emploi, d'autre part, le déploiement de mesures négociées pour lutter contre les effets de la crise.

2.1.2.1 LES ANI JEUNES

Placée au cœur de l'agenda social de 2011, notre action en faveur de l'emploi des jeunes s'est axée sur des revendications concrètes : renforcer l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi, augmenter le nombre de jeunes en alternance et la qualité de leur formation, favoriser l'embauche de jeunes qualifiés dans les secteurs professionnels stratégiques, lutter contre le recours abusif aux stages et agir pour lutter contre la pénurie de logements pour les jeunes.

Au terme du round de négociations ouvert en février 2011, quatre accords ont été conclus. Ils portent respectivement sur l'accompagnement renforcé des jeunes demandeurs d'emploi, sur des mesures concernant le logement (construction de 15 000 logements de petite surface, garantie des risques locatifs...), sur l'encadrement des stages (pas de stages hors cursus, accès aux dispositifs pris en charge par l'entreprise : restauration, hébergement et transport), sur le développement de l'alternance (10 % par an et 4 % de jeunes en alternance) ainsi que sur le maintien dans l'emploi (livret d'accueil et référent dans l'entreprise, tuteur pour tout contrat de professionnalisation, dispositif exceptionnel de soutien financier pour les jeunes actifs de moins de 26 ans). Dans le cadre du comité de pilotage paritaire assurant le suivi de ces accords, une évaluation a été effectuée et présentée à la fin 2013. Malgré des déclinaisons diverses selon les territoires, il apparaît que l'accompagnement renforcé des jeunes demandeurs d'emploi est efficace et facteur de réduction des inégalités dans l'accès à l'emploi au regard du niveau de formation initiale et du lieu de résidence. Le taux d'insertion en emploi durable est meilleur que celui des dispositifs similaires, et le taux de retour à l'emploi est supérieur à celui du reste du public accompagné. Ces résultats positifs sont un encouragement à poursuivre cette mobilisation et une incitation pour les partenaires sociaux à négocier de nouveaux accords pour les jeunes.

2.1.2.2 LA « SÉCURISATION DE L'EMPLOI » ET LES JEUNES

L'accord du 11 janvier 2013 a permis l'obtention d'un certain nombre de mesures qui concernent les jeunes sans pour autant les cibler directement. C'est le cas de la taxation des CDD ou encore de la mise en œuvre du compte personnel de formation, qui doit profiter également aux « primo-entrants » sur le marché de l'emploi. Parmi les mesures ciblées, on trouve là encore un investissement d'Action Logement dans la construction de logements pour les jeunes, ainsi qu'un accès largement facilité à la formation pour les jeunes de moins de 30 ans en contrats courts (Cif-CDD).

2.1.2.3 LES EMPLOIS D'AVENIR : UNE MESURE PUBLIQUE À MIEUX CIBLER

La CFDT a largement contribué aux travaux qui ont précédé le déploiement des emplois d'avenir par les pouvoirs publics. Nous avons salué dans cette mesure une initiative inédite en matière d'insertion des jeunes des quartiers populaires et des jeunes peu ou pas qualifiés qui sont les premières victimes du chômage et de la précarité.

À l'inverse, nous avons regretté le champ trop restrictif des secteurs auxquels ils étaient destinés, ainsi que le risque de confusion entre secteur d'avenir et secteur en tension.

Le dispositif connaît une montée en puissance difficile, et nous sommes critiques sur le fait que ces contrats sont majoritairement des CDD et que l'objectif de 20 % des jeunes des quartiers populaires ne semble pas atteint.

En ce sens, les emplois d'avenir ne répondent pas aux enjeux que nous avons traduits dans notre proposition de création des « emplois-innovation », qui pourraient être ciblés sur les filières stratégiques définies au sein des conférences nationales de l'industrie ou des services.

2.1.2.4 DES AVANCÉES SUR L'ACCÈS DES JEUNES AUX MINIMA SOCIAUX

La CFDT avait activement contribué à l'extension du RSA aux jeunes à l'issue des travaux de la commission Hirsch de 2010. C'est pourquoi nous avons attaqué en avril 2011, avec le collectif Génération Précaire, le décret ouvrant de manière trop restrictive le RSA aux jeunes de moins de 25 ans, sans obtenir gain de cause devant le Conseil d'État. Nous avons relancé la question de l'accès des jeunes aux minima sociaux à la conférence sur la pauvreté.

*Les dispositifs
pour l'emploi
des jeunes*





Aujourd'hui, l'État expérimente sur dix territoires la mise en place d'une « garantie jeunes » visant à mieux accompagner les jeunes demandeurs d'emploi et à leur offrir une allocation équivalente au RSA socle. Nous avons soutenu cette avancée, qui est une réponse à la « garantie jeunes » revendiquée par la Cfdt et par la Confédération européenne des syndicats.

Mais le gouvernement ayant exclu pour le moment l'hypothèse d'une généralisation de la « garantie jeunes », nous continuons de revendiquer une véritable « garantie jeunes universelle » permettant l'accès des jeunes au droit commun des minima sociaux.

2.1.2.5 UN ENGAGEMENT EUROPÉEN CROISSANT SUR LES QUESTIONS D'EMPLOI DES JEUNES

L'action internationale et européenne de la Cfdt en matière d'emploi des jeunes a progressé au cours de ce dernier mandat. Cette évolution est allée de pair avec une crise qui a placé ce thème au cœur des agendas européens et internationaux.

Sur le plan européen, la Cfdt s'est vu confier la présidence du comité des jeunes de la CES, ce qui lui a donné l'opportunité d'agir sur le thème de plus en plus présent de l'emploi des jeunes au niveau européen. Ce fut le cas en particulier lors de la négociation entre partenaires sociaux européens sur un cadre d'action relatif à l'emploi des jeunes. Cet accord, ratifié par la CES au début de juin 2013, incite partenaires sociaux nationaux, États membres et institutions européennes à mener une action déterminée en matière d'éducation, d'accompagnement et d'emploi des jeunes. S'il marque un engagement conjoint fort des partenaires sociaux européens sur l'emploi des jeunes, sa portée concrète demeure incertaine en l'absence de débouchés contraignants, par exemple par le biais d'une directive.

2.1.3 D'UNE POLITIQUE DES ÂGES À UNE APPROCHE INTERGÉNÉRATIONNELLE

La résolution du congrès de Tours avait acté la volonté de la Cfdt de « développer une approche intergénérationnelle de la gestion des compétences » et d'« investir dans l'organisation du transfert de savoir-faire dans les entreprises, les branches et les territoires ».

Durant ce mandat, nous avons progressé dans le passage d'une logique de politique des âges, caractérisée par la mise en œuvre de dispositifs distincts, à une logique intergénérationnelle avec le déploiement du contrat de génération.



Manifestation Jeunes, Paris, novembre 2013.

© Thierry Nectoux

2.1.3.1 L'EMPLOI DES SENIORS

Dans une situation de chômage de masse, les seniors ont, tout comme les jeunes, servi de variable d'ajustement du marché du travail depuis trente ans. Au-delà du resserrement des dispositifs de préretraite publics et privés et des réformes des retraites, qui ont conduit indirectement davantage de seniors à rester dans l'emploi, le gouvernement a souhaité, en 2009, inciter les entreprises à prendre des mesures en faveur de l'emploi des seniors, par le biais d'accords ou de plans d'action, sous peine de pénalité financière.

La Cfdt s'est engagée dans la réalisation de ces objectifs à travers les négociations de branche et d'entreprise. Elle en a tiré un bilan mitigé : si cette incitation a permis de remettre l'emploi des seniors à l'agenda des partenaires sociaux, le dialogue social a souvent été contourné, et les accords ou plans d'actions n'ont pas souvent abouti à de réels changements pour les salariés.

Pour relancer une dynamique interne sur cette question, une enquête Flash a été menée au printemps 2011 auprès d'environ 2 000 salariés âgés de plus de 45 ans, concernant leur seconde partie de carrière et leurs conditions de travail. La Cfdt en a tiré trois axes de propositions : maintenir les seniors dans l'emploi, inciter à leur recrutement et mieux gérer les fins de carrière. Pour cela, elle propose de mobiliser tous les leviers existants : reconversion grâce à la formation professionnelle et transfert des savoir-faire, lutte contre la pénibilité, accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi, amélioration du dispositif de retraite progressive, etc.

La CFDT continue de plaider pour le retour de l'allocation équivalent retraite pour tous les demandeurs d'emploi ayant cotisé le nombre de trimestres requis sans avoir l'âge légal. Elle demande également un contrôle accru de l'administration concernant l'utilisation des ruptures conventionnelles pour les seniors afin d'éviter qu'elles ne soient détournées sous-forme de « préretraites » payées par l'Unedic. Un tel détournement alimente la polémique sur la pertinence de ce dispositif, créé pour encadrer les ruptures de contrat de travail de gré à gré souvent préjudiciables au salarié, et qui rencontre aujourd'hui un large succès parce qu'il a répondu à une attente des salariés et des employeurs. D'ailleurs, une étude de la Dares publiée en octobre 2013 fait apparaître que les ruptures conventionnelles ne représentent que 16 % des ruptures en 2011, les licenciements autres qu'économiques 21 %, les démissions 57 % et les licenciements économiques 6 %. Pour 48 % des salariés interrogés, la conclusion d'une rupture conventionnelle est un choix partagé par les deux parties.

2.1.3.2 LES CONTRATS DE GÉNÉRATION

Lors de la Conférence sociale de juillet 2012, les partenaires sociaux ont été invités à reprendre à leur compte et négocier un accord sur la mise en œuvre de la promesse présidentielle du contrat de génération.

Dans un contexte préoccupant pour l'emploi des jeunes et des seniors, avec un chômage toujours en hausse, l'accord national interprofessionnel sur le contrat de génération signé par toutes les organisations syndicales en novembre 2012 portait l'ambition de favoriser le recrutement de jeunes en CDI ainsi que le maintien dans l'emploi et l'embauche de salariés seniors.

Cet accord, et la loi qui s'en est inspiré au début 2013, a permis d'inscrire pour la première fois à l'agenda du dialogue social dans l'entreprise le thème de l'emploi des jeunes, en lien avec l'emploi des seniors. Il constituait pour la CFDT une opportunité pour enfin faire progresser, par la négociation, l'emploi de qualité pour les jeunes et les seniors, et pour agir sur les questions de transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Décliné selon la taille de l'entreprise, le contrat de génération revêt la forme d'une convention entre un employeur, un jeune embauché en CDI et un salarié senior dont l'emploi est maintenu.

Un certain nombre d'accords ont été signés dans les entreprises. Il est pour l'heure trop tôt pour faire un bilan exhaustif de cette mesure. Mais si le bilan est plutôt positif dans les entreprises de plus de 300 salariés, il est trop insuffisant dans les moins de 300 et les branches professionnelles.

2.1.4 L'ACCORD SUR LA SPP DES CONTRACTUELS DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES

La CFDT revendiquait depuis des années l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels. Le recours de plus en plus fréquent aux agents contractuels et aux contrats courts devenait la règle, notamment dans la fonction publique territoriale. Sur les plus de cinq millions d'agents de la fonction publique, environ un million sont des contractuels employés souvent dans des situations de précarité inacceptables. Le congrès de Tours en a fait un des axes forts de la sécurisation des parcours professionnels dans la fonction publique.

Parallèlement à la réflexion conduite en interne sur les droits à revendiquer pour les contractuels, une négociation a été lancée par le ministère de la Fonction publique avec les organisations syndicales. Cette négociation a abouti à un accord majoritaire, signé le 31 mars 2011, et a permis de réelles avancées au profit de ces personnels : un élargissement du champ des agents concernés par le dispositif de titularisation et de passage de CDD en CDI ; un encadrement et une limitation des cas de recours au contrat ; la construction de garanties collectives en matière, notamment, de rémunération et de droits sociaux.

La loi adoptée le 12 mars 2012 a retranscrit cet accord et donné une large place au dialogue social pour sa mise en œuvre dans les trois versants de la fonction publique. Pour autant, la CFDT a dénoncé les difficultés rencontrées dans l'application de la loi, plus particulièrement sur les modalités de titularisation ou de passage de CDD en CDI.

Dans le but de sécuriser aussi les parcours professionnels dans la fonction publique, nous avons revendiqué l'ouverture d'une négociation sur la transposition de l'Ani du 11 janvier 2013 concernant le recours au temps partiel, la généralisation de la complémentaire santé et la mise en œuvre de dispositions sur la taxation des contrats courts.

2.1.5 CONCERTATION SUR L'ÉCOLE, L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE

L'approfondissement de notre réflexion et de nos positions

En 2011, la CFDT s'est dotée d'une plateforme revendicative pour une politique éducative visant à réduire les inégalités, débattue et votée au Bureau national. Les positions actées nous ont permis de prendre toute notre place dans les chantiers de la Grande concertation sur l'école, lancée par le nouveau gouvernement à l'été 2012.



© Info Com

La Cfdt s'est également investie dans les Assises de l'ESR (Enseignement supérieur et recherche), aux niveaux national et territorial. Là aussi, nos débats et nos positions sur la politique éducative, la formation professionnelle tout au long de la vie, la stratégie économique et sociale, et la politique industrielle nous ont permis de peser dans ces échanges.

Des avancées pour la formation tout au long de la vie, qui restent à concrétiser

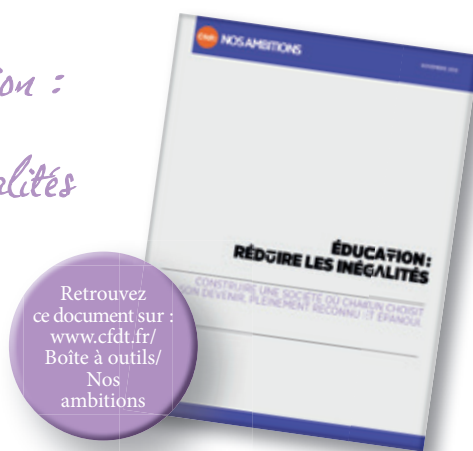
- **Sur l'école.** Si les orientations qui relèvent du strict périmètre de l'Éducation nationale vont dans le sens de nos propositions, l'inscription de l'école dans un processus concerté de formation tout au long de la vie reste à concrétiser. Il s'agit notamment de définir les modalités de participation des partenaires sociaux dans l'établissement de la carte régionale des formations professionnelles initiales, d'appliquer le principe de droit à la formation initiale différée, de rendre effectif l'accès au conseil et à l'accompagnement en évolution professionnelle, dès la formation initiale. La priorité à la petite enfance, en lien avec les politiques familiales, ainsi que la redéfinition de l'éducation prioritaire devront être des axes majeurs de la prochaine mandature, notamment dans le cadre de la généralisation de la réforme des rythmes éducatifs.

- **Sur l'enseignement supérieur.** Si le principe de se doter de stratégies nationales sur l'enseignement supérieur et sur la recherche est une avancée que nous avons portée, la démocratisation de l'enseignement supérieur par la convergence progressive des systèmes grandes écoles-universités

et sa professionnalisation restent à ce jour à l'état de gestation. Les Assises de l'Éducation, centrées sur les problématiques budgétaires et de gouvernance universitaire, ont peu abordé la place des relations entre l'enseignement supérieur et les acteurs socio-économiques, territoriaux et internationaux.

Pour peser davantage sur le développement de l'alternance, le renforcement de la formation continue, le suivi de l'insertion et de l'orientation des étudiants, la démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur dans une logique de parcours, ou encore pour la définition d'un socle commun de compétences prenant en compte les besoins en qualifications, il est impératif que l'enseignement supérieur cesse de procéder en marge des espaces de dialogue sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

*Éducation :
réduire
les inégalités*



Réforme de la formation professionnelle, décentralisation, conférences sociales et environnementales, CNEE (Conseil national Éducation économie) sont autant d'espaces où il a été possible de porter ces préoccupations et faire le lien entre l'éducation et l'économie. Outre ces espaces, nos relations sont également à renforcer avec les parents d'élèves pour la formation secondaire, et avec les présidents d'université pour l'enseignement supérieur, autour de problématiques ciblées. Il nous faut également relever le défi de la représentation des apprentis, qu'ils soient dans le secondaire ou le supérieur, pour sécuriser leur parcours tout au long de la vie.

2.1.6 FORMATION PROFESSIONNELLE : UN ENJEU DANS LA SÉCURISATION DU PARCOURS PROFESSIONNEL

Face à la persistance d'un chômage de masse, aux évolutions organisationnelles et technologiques du travail et aux mobilités professionnelles qu'elles entraînent, la formation professionnelle doit constituer un outil essentiel de la sécurisation des parcours professionnels.

À l'ouverture des négociations sur l'accord national interprofessionnel de 2009, la CFDT avait ciblé ses revendications sur trois grands axes :

- un équilibre à trouver entre les actions en faveur de la formation des demandeurs d'emploi et la formation des salariés ;
- l'élargissement des interventions du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) à l'exemple de son intervention dans le financement des Ani Jeunes signés en 2011, notamment en assurant à partir de 2013, la possibilité de contribution du fonds en direction des emplois d'avenir et des contrats de génération ;
- le financement d'actions de formation en direction des demandeurs d'emploi et des personnes fragilisées dans l'emploi.

L'accord signé est développé autour de cet équilibre, au travers de trois objectifs :

- favoriser l'accès à l'emploi des jeunes, en développant les contrats de professionnalisation par des politiques de formation en faveur de la qualification et de la requalification ;
- renforcer le maintien et l'évolution dans l'emploi des salariés les plus fragiles grâce au financement de formations dans le cadre du chômage partiel et au développement des actions de formation pour l'acquisition des socles de compétences et la lutte contre l'illettrisme ;
- sécuriser les salariés et les demandeurs d'emploi confrontés à des mutations économiques et dans le cadre des transitions et reconversions professionnelles, particulièrement en développant l'accès au Dif (Droit individuel à la formation) et à la VAE (Validation des acquis de l'expérience).

Mais dès 2011, nous avons fait le constat que malgré les avancées obtenues dans les Ani de 2003 et 2009, les inégalités d'accès à la formation restaient trop évidentes : la formation va encore trop souvent à ceux qui en connaissent bien les rouages et les dispositifs, et la complexité du système est encore un frein pour de nombreux salariés.

C'est pourquoi, en 2013, la CFDT s'est engagée dans une nouvelle négociation et a décidé de signer l'Ani sur la réforme de la formation professionnelle, qui comporte des avancées substantielles pour les salariés et les demandeurs d'emploi :

- la mise en place d'un compte personnel de formation accessible dès 16 ans qui ouvre à tous les salariés le droit à une formation qualifiante. Les mécanismes d'abondement de ce compte les aideront à évoluer ou à accéder à des emplois correspondant à des besoins économiques identifiés par les partenaires sociaux ;
- l'instauration d'un entretien professionnel obligatoire tous les deux ans et un bilan récapitulatif tous les six ans qui donneront à chaque salarié individuellement les moyens de sécuriser son parcours professionnel ;
- une contribution unique des entreprises, dont l'objet ne porte que sur les besoins de mutualisation, qui permettra

de rendre transparents les circuits financiers que les partenaires sociaux décident de gérer, de donner les moyens de faire plus au profit des salariés des TPE, de contribuer davantage à la formation des demandeurs d'emploi en fléchant mieux et en stabilisant les ressources du FPSPP.

Ce nouvel Ani privilégie la négociation dans l'entreprise, quelle que soit sa taille, parce que c'est au plus près des salariés que la construction des solutions les mieux adaptées à leurs besoins a la meilleure chance d'ouvrir l'accès à la formation pour les salariés les plus fragiles. Pour cela, la CFDT fait de la traduction dans les faits de cet accord transposé dans la loi un enjeu majeur dans les entreprises et les branches.



Formation professionnelle : construire l'accès pour tous

Retrouvez ce document sur : [www.cfdt.fr/Boite à outils/ Nos argumentaires](http://www.cfdt.fr/Boite%20a%20outils/Nos%20argumentaires)

2.1.7 LES NÉGOCIATIONS ASSURANCE-CHÔMAGE

La forte hausse du chômage, conséquence de la crise économique et financière, caractérise la mandature : depuis fin 2008, 1 million de personnes supplémentaires est sans emploi, pour atteindre 3,2 millions au total en août 2013. En comptant les demandeurs d'emploi en activité réduite, ce sont 5 millions de personnes, en majorité des jeunes, des seniors et des chômeurs de longue durée, qui sont à la recherche d'un emploi. Seule la moitié d'entre eux sont indemnisés par l'assurance-chômage.

Les périodes de chômage doivent pour la CFDT permettre le retour rapide à l'emploi durable via une indemnisation sécurisante et un accompagnement personnalisé dans la logique de sécurisation des parcours professionnels.

Pour atteindre ces objectifs, nous avons mené diverses actions articulées autour de différentes négociations.



Quelques mois avant l'ouverture de la négociation assurance-chômage et dans un contexte de difficultés pour Pôle emploi, les militants CFDT sont allés fin 2010 à la rencontre et à l'écoute des demandeurs d'emploi. Une grande enquête auprès de 1 557 demandeurs d'emploi dans dix régions a permis de cerner leurs besoins et leurs attentes vis-à-vis de l'indemnisation et de l'accompagnement. Complété par de nombreuses visites d'agences et de rencontres de conseillers, ce travail a notamment donné lieu à une publication, « Pôle emploi, malaise des deux côtés du guichet », et étayé nos revendications en 2011 dans la négociation assurance-chômage et le mandat paritaire de négociation de la convention tripartite Unedic-État-Pôle emploi.

Côté indemnisation, après l'accord de 2008 et ses avancées significatives (simplification et élargissement des publics indemnisés : fin 2010, plus de 300 000 personnes ont bénéficié d'une indemnisation du fait du passage de six à quatre mois, dont la moitié était des jeunes en fin de CDD ou d'intérim), un nouvel accord intervient en mars 2011 : il maintient les droits acquis en 2008 et est signé avec FO, la CFTC et la CFE-CGC ne s'étaient pas engagées à l'époque. Des droits nouveaux sont acquis pour les invalides et les saisonniers.

Côté accompagnement, la CFDT a obtenu la consolidation de Pôle emploi. Sur la base du mandat paritaire annexé à l'accord d'assurance-chômage de mars 2011 qui porte la marque CFDT, l'Unedic a négocié en 2011 avec l'État la convention tripartite qui fixe les nouvelles orientations

stratégiques de Pôle emploi pour 2012-2014 : accompagnement personnalisé et renforcé pour les chômeurs les plus éloignés de l'emploi, services renforcés aux TPE-PME, déconcentration de Pôle emploi, partenariats accrus et marges de manœuvre des personnels, pilotage par les résultats sont pour la CFDT indispensables pour aider à un retour à l'emploi. Malgré ces avancées, la question de l'accompagnement n'est pas réglée pour autant, compte tenu du poids du chômage.

L'Ani du 11 janvier 2013 a acté l'objectif de mise en place des « droits rechargeables » : ils permettent à un demandeur d'emploi reprenant un travail de conserver ses droits restants pour en bénéficier et les cumuler avec de nouveaux droits acquis s'il se retrouve de nouveau au chômage. Cette incitation au retour à l'emploi ne doit pas signifier n'importe quel emploi. C'est pourquoi la CFDT a voulu coupler les droits rechargeables avec une mesure « désincitative » de recours aux contrats courts : la cotisation patronale dégressive a donc été instaurée par l'Ani du 11 janvier et mise en œuvre dès le 1^{er} juillet 2013.

La prochaine négociation assurance-chômage a été entamée le 17 janvier 2014. Au-delà de la définition des modalités des droits rechargeables, la CFDT n'acceptera aucune baisse de droits dans la situation de crise qui dure, et ce, malgré l'endettement très élevé du régime que nous devons assumer collectivement.

2.2 AGIR SUR LE TRAVAIL

2.2.1 UN PROJET D'ACTION ET D'ORGANISATION

2.2.1.1 LES CLEFS DU TRAVAIL

L'expérience acquise au sein de la CFDT montre que vouloir mener l'action sur le travail nécessite de développer et pérenniser des savoir-faire et des compétences, d'accompagner les militants d'entreprise dans la durée. Cela passe par le renforcement des capacités des syndicats à aider et soutenir leurs équipes d'entreprise. C'est l'objet du dispositif « clefs du travail », qui vise à former et outiller 500 militants-ressources « Agir sur le travail ». En deux ans, 150 sessionnaires ont participé à la formation à l'initiative des fédérations et des unions régionales.

2.2.1.2 DES LEVIERS D'ACTION ET DE DIALOGUE SOCIAL SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

L'objet de ce chantier était d'expérimenter, avec des équipes syndicales et des employeurs volontaires, l'organisation et la construction d'un dialogue social, de pratiques syndicales innovantes avec comme point d'entrée des questions liées à l'organisation du travail.

Ces expérimentations, lancées en septembre 2011, ont démarré lentement en raison du manque d'entrain des employeurs n'allant pas au-delà de l'accord de principe initial. Pour autant, les équipes, avec le soutien des militants-ressources, en lien avec leurs fédérations et/ou Uri, ont développé des pratiques de proximité et d'investigation du travail des salariés pour construire avec eux des propositions. Les expérimentations ont permis de mettre en avant les problèmes organisationnels, de montrer l'intérêt de prendre en compte l'expression des salariés sur leur travail. Elles favorisent la mobilisation du collectif et la syndicalisation.

2.2.1.3 DÉVELOPPER LA CONNAISSANCE ET LA RÉFLEXION SUR LE TRAVAIL DANS LA CFDT

La confrontation avec des chercheurs a aidé à conforter notre diagnostic sur les évolutions du travail et son organisation dans les entreprises et les administrations. Dans la continuité de cette démarche, deux actions ont été menées : un séminaire sur l'évolution du travail et l'interrogation sur nos pratiques qui a débouché sur un texte de référence sur le travail, et la mise en place d'un observatoire CFDT sur le travail. Cet observatoire a pour but de développer des pistes de réflexion, de rechercher des solutions nouvelles, de promouvoir des pratiques syndicales et professionnelles innovantes impliquant les salariés individuellement et collectivement, et d'être une ressource pour les militants.

Le baromètre CFDT : l'An 1 d'un nouvel indicateur sur le travail

Retrouvez ce document sur : www.cfdt.fr/
Boîte à outils/
Nos autres outils



2.2.1.4 CHANGER LA VIE DES SALARIÉS DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES

De nombreuses interventions au congrès de Tours ont fait part du malaise vécu par les agents de la fonction publique. La volonté d'être davantage à leur écoute s'est traduite par l'engagement d'une mobilisation de toute la CFDT aux côtés des agents de la fonction publique. L'opération « Un, deux, trois, Public ! » a marqué les esprits et est devenue un marqueur CFDT dans la fonction publique.

Une première étape, les 1^{er}, 2 et 3 février 2011, intitulée « Le quotidien prend la parole », a été une phase d'écoute réussie de plusieurs milliers d'agents rencontrés sur leur lieu de travail dans près de 170 établissements visités, marquée par un grand investissement des militants CFDT.

Fort de cette opération de lancement, un deuxième temps de « Un, deux, trois, Public », nommé « Les échos du quotidien », a pris la forme d'un rassemblement de 500 militants le 5 avril 2011 à Paris.

Parallèlement, plusieurs accords importants et très largement majoritaires sur la sécurisation des parcours professionnels des contractuels, l'égalité professionnelle, les CHSCT et la prévention des risques psycho-sociaux fournissent des points d'appui aux équipes pour agir concrètement sur le travail dans les fonctions publiques.

2.2.1.5 MAINTENIR LA DYNAMIQUE

La démarche « Agir sur le travail » montre que les évolutions des pratiques qu'implique l'action sur le travail nécessitent d'asseoir cette démarche dans la durée. Elle est confortée par les résultats revendicatifs de la CFDT : accord QVT-EP (Qualité de vie au travail-Égalité professionnelle) dans le secteur privé, accords sur l'égalité professionnelle, les CHSCT et la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique. Nous devons maintenant démontrer notre capacité à agir dans les entreprises et les administrations sur la mise en œuvre de ces accords.



Lois Auroux : 30 ans après



2.2.2 L'ENJEU DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

2.2.2.1 AGIR SUR LA PÉNIBILITÉ, LA SANTÉ AU TRAVAIL ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

La mise en place du groupe de travail sur la pénibilité, à la suite de la loi sur les retraites de 2010 rendant obligatoire la négociation sur la pénibilité dans les entreprises et les branches, a permis la mise en commun des axes revendicatifs et de capitaliser les actions menées par les organisations au travers du guide « Agir sur la pénibilité » et d'actions de sensibilisation innovantes réussies sous la forme de flash mob. Une étude sur les négociations obligatoires pénibilité confiée à l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) a montré les limites d'un mode de dialogue social encadré par le législateur sur ce thème.

L'Ani de juin 2013 « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » ouvre des pistes pour engager dans les entreprises, les branches et les territoires un dialogue social renouvelé portant sur le travail, son organisation, la conciliation des temps et l'égalité professionnelle. Il modifie en profondeur les modes d'approche défensifs de la santé, de la sécurité et des conditions de travail pour aborder le travail dans sa construction même, en redonnant la parole aux salariés à travers un droit d'expression renouvelé et en faisant de la hiérarchie intermédiaire un acteur à part entière de la qualité de vie au travail.

Concernant l'égalité professionnelle, il réaffirme l'engagement des partenaires sociaux pris en faveur de l'égalité professionnelle dans l'accord interprofessionnel de 2004. Il intègre l'égalité professionnelle dans la qualité de vie au travail, et particulièrement sous l'angle de l'articulation des temps, la mixité des emplois et la lutte contre les stéréotypes de genre. L'approche intégrée de l'égalité professionnelle dans toutes les négociations, portée par la CFDT, trouve dans cet accord une possibilité de traduction concrète.

Un dispositif d'accompagnement à destination des équipes et des organisations est mis en œuvre pour apporter l'aide nécessaire à la conclusion d'accords dans les entreprises et les branches et à la réalisation d'expérimentations tant dans les entreprises que sur les territoires. Il s'appuie sur le dispositif de formation du projet « Agir sur le travail », qui repose sur la formation de militants-ressource dans les organisations. L'observatoire du travail CFDT est, quant à lui, chargé du suivi qualitatif des accords et de l'évaluation des changements générés par ceux-ci pour les salariés, les pratiques syndicales et le dialogue social.

La rédaction d'un document pédagogique sur la gouvernance des services de santé au travail, destiné aux mandats dans les conseils d'administration et les commissions de contrôle, a permis plus largement d'aider les Uri à s'investir dans le cadre de leur responsabilité en matière d'animation de la politique régionale CFDT sur la santé au travail.

La CFDT s'est impliquée pour rendre plus juste l'ouverture des droits à réparation des victimes d'accident du travail et de maladies professionnelles dans un contexte où le patronat et la branche Accidents du travail tendent à en restreindre la reconnaissance.

2.2.2.2 AGIR SUR L'INSERTION ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

Pendant la mandature, la CFDT a poursuivi sa contractualisation avec l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) au niveau national pour impulser avec les fédérations et les régions (quatorze d'entre elles ont contractualisé) une politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Cette dynamique portée au niveau des branches et au plus près des élus dans l'entreprise, dans les territoires, doit être amplifiée. Il reste encore beaucoup à faire pour que le taux de 6 % de travailleurs handicapés soit effectif dans les entreprises et les fonctions publiques.

L'accent a été mis sur la sensibilisation et la formation des militants à partir d'outils renouvelés pour les accompagner dans les négociations.

La prise en charge des problématiques liées au handicap est indissociable des questions de conditions de travail, de santé et de sécurité au travail, notamment celles du maintien dans l'emploi ou de la réinsertion dans l'emploi.

Au CNCPPH (Conseil national consultatif des personnes handicapées), la CFDT a participé au groupe de travail concernant l'étude du métier AVS (Accompagnant de vie scolaire) en milieu ordinaire (28 000 AVS représentant 16 000 ETP ou équivalent temps plein).

Un premier pas vers la reconnaissance d'un vrai métier pour les auxiliaires de vie scolaire a été franchi. Le gouvernement s'est engagé sur leur professionnalisation et sur l'augmentation de leur durée du travail.

La CFDT s'est investie dans deux actions emblématiques : celle avec Handisport lors des Jeux paralympiques de Londres en 2012 et celle avec l'association Santiago accessible à l'été 2013. La CFDT a donné une dimension « travail » à cette initiative, qui n'est qu'une étape de son action et qui se poursuivra sous d'autres formes avec les fédérations et les unions régionales dans les mois et les années à venir.

2.2.2.3 ÉQUILIBRER LES TEMPS PROFESSIONNELS ET PERSONNELS TOUT AU LONG DE LA VIE

À Tours, la CFDT a pris l'engagement d'approfondir sa réflexion sur le temps de travail tout au long de la vie. Celle-ci s'est engagée fin 2011, et les premiers travaux ont porté sur le télétravail et les nouvelles formes de travail liées aux Tic (Technologies de l'information et de la communication), le travail à temps partiel et l'organisation des différents temps (formation, travail, congés...) tout au long de la vie.

L'Ani du 11 janvier 2013 et sa reprise dans la loi relative à la sécurisation de l'emploi ont permis d'obtenir des avancées significatives : une durée minimale de 24 heures par semaine, obligeant les employeurs à mieux organiser le temps partiel afin de permettre la multi-activité et en renvoyant aux branches fortement utilisatrices de temps partiels la négociation sur l'organisation du travail afin de permettre aux salariés qui le souhaitent d'obtenir un temps plein et ainsi lutter contre le temps partiel imposé.

La mandature a été marquée par des débats récurrents sur le travail du dimanche, le travail en soirée, les 35 heures, les heures supplémentaires, le temps partiel, voire le don d'heures de RTT à un parent d'un enfant gravement malade. Un des marqueurs de la présidence 2007-2012 a été la défiscalisation des heures supplémentaires, faisant écho au slogan « Travailler plus pour gagner plus ».

*Agir
sur le travail*



La CFDT avait manifesté son opposition à cette mesure coûteuse pour la protection sociale et le budget de l'État, et inappropriée au regard de la situation de l'emploi. Pour autant, la sortie de la défiscalisation en juillet 2012 a été parfois mal perçue par les salariés concernés.

L'ouverture des magasins le dimanche a fait régulièrement la une de l'actualité. La CFDT a rappelé que le travail du dimanche ne devait pas être banalisé, mais strictement encadré avec des contreparties négociées pour les salariés volontaires. Nous avons dénoncé en son temps la loi Mallié (2009), qui a considérablement assoupli les conditions

pour pouvoir faire travailler les salariés le dimanche dans les zones touristiques et a introduit les Puce (Périmètres d'usage de consommation exceptionnel), dont la notion a été laissée à l'appréciation des préfets. Outre qu'elle n'a rien réglé, cette loi a accru la complexité des dispositions et les inégalités entre salariés travaillant le dimanche. Face aux débats caricaturaux qui ont accompagné la fermeture de nuit d'une grande enseigne à Paris, la CFDT a souhaité donner la parole aux salariés du commerce. L'enquête Flash organisée en quelques jours a permis de collecter 1 800 réponses faisant ressortir qu'une majorité de salariés n'est pas prête à travailler le dimanche. Parallèlement, le rapport de Jean-Paul Bailly remis au gouvernement a réaffirmé la spécificité du travail du dimanche et le principe du volontariat. Il préconise en outre une remise à plat des zones touristiques et des Puce avec une harmonisation des compensations salariales par le dialogue territorial et social. Si ces conclusions vont dans le bon sens, la CFDT a marqué son opposition à une distinction entre les salariés en fonction de la taille de leur entreprise et regretté que les salariés des activités connexes ou sous-traitantes des commerces ne soient pas pris en compte. Elle réfute aussi l'idée qu'il y ait un consensus sur l'ouverture de douze dimanches par an. Pour la CFDT, ce rapport appelle à une concertation interprofessionnelle avant toute initiative législative.

Plus largement, si la réflexion lancée sur le temps de travail n'est pas encore aboutie, des avancées réelles ont été obtenues telles que la transférabilité des droits, le compte pénibilité, le congé parental d'éducation.

De même, l'accord sur la qualité de vie au travail et sur l'égalité professionnelle de juin 2013 fait de la qualité de vie au travail et de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, éléments incontournables pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des enjeux majeurs de progrès social et de performance économique pour les entreprises.

Les signataires de l'accord ont convenu d'engager une réflexion portant sur une harmonisation des droits aux différents types de congés existants (parentaux et personnels), et sur la portabilité de ces droits et le cadre de sa mise en œuvre.

2.2.3 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La démarche d'intégration de la condition des femmes au travail dans les dossiers d'action revendicative et le renforcement des outils de formation et d'expertise pour permettre aux équipes de faire reculer les inégalités ont été les axes majeurs en matière d'égalité professionnelle.

L'outillage et l'appui des équipes ont progressé : mode d'emploi spécifique « Négocier l'égalité professionnelle » en mars 2011 ; mode d'emploi sur les NAO (Négociations annuelles obligatoires) ; formation syndicale.



La question de l'égalité professionnelle a été prise en compte dans les négociations interprofessionnelles (retraites, sécurisation de l'emploi, qualité de vie au travail et égalité professionnelle). Le projet de loi Égalité professionnelle reprend des éléments concrets de l'accord QVT-EP.



*Négocier
un accord QVT
et égalité
professionnelle*

Retrouvez
ce document sur :
[www.cfdt.fr/
Boîte à outils/
Nos modes
d'emploi](http://www.cfdt.fr/Boîte à outils/ Nos modes d'emploi)

Avec l'alternance de mai 2012, les droits des femmes ont retrouvé un ministère dédié. La CFDT s'est investie dans les initiatives lancées visant à mettre en cohérence les efforts de différents acteurs sur le sujet pour leur permettre de les traduire concrètement. Nous partageons le constat que les progrès de demain ne résideront pas dans de nouveaux textes de loi, mais dans l'utilisation de ceux qui existent, dans les négociations de branche et d'entreprise, et surtout dans l'investissement des collectifs syndicaux et des militants pour faire bouger les situations.

La CFDT a fait du 8 mars, Journée internationale des femmes, une date importante pour son action dans la lutte contre les inégalités et pour la parité. Ainsi, le 7 mars 2013, la veille de la Journée internationale des femmes, la CFDT a convié 200 militant(e)s à participer à des débats portant sur la place des femmes au travail, mais aussi au sein de la CFDT en tant que responsables syndicales.

2.2.4 RÉMUNÉRATIONS ET POUVOIR D'ACHAT

Le pouvoir d'achat et l'évolution des rémunérations sont des questions sensibles et prioritaires pour les salariés dans cette période de crise.

Les orientations adoptées à Tours insistent sur la place de la négociation et sur la prise en compte de toutes les composantes de la rémunération.

La constitution d'un réseau de référents, dans les fédérations, sur le dossier de la rémunération a permis de prendre la mesure de notre manque de visibilité sur la négociation d'entreprise et, plus largement, de la difficulté à se donner des repères et fixer des orientations pour nos revendications. Les réflexions communes ont permis d'élaborer un premier outil: « Des repères pour construire une démarche de NAO ».

L'inflation des dépenses contraintes, liée en grande partie à la bulle immobilière et au renchérissement inéluctable de l'énergie, oblige à envisager autrement la défense du pouvoir d'achat. Ni la progression des salaires ni celle des minima sociaux ne suffiront à couvrir ces dépenses. Un groupe de travail sur le « reste-à-vivre » a été constitué; il a fait le constat de l'extrême complexité de cette notion qui déborde la responsabilité des seuls partenaires sociaux pour impliquer de multiples acteurs: acteurs sociaux, acteurs publics et privés.

C'est le cas pour les dépenses de transport. En 2009, nous obtenions la généralisation de la « prime transport ». Malheureusement, ce droit est resté sous-utilisé. Le recours au mode de transport individuel lié à l'habitude de consommation et aux mauvaises dessertes des trajets domicile-travail imposent un travail plus ambitieux, au croisement des logiques professionnelles et territoriales. La question du « versement transport » par exemple, taxe que les collectivités prélèvent sur la masse salariale des établissements de plus de neuf salariés pour financer les services de transport en commun, est un sujet pour construire des revendications adaptées aux situations locales et améliorer concrètement la vie des salariés.

*Négociation
annuelle
obligatoire*



Retrouvez
ce document sur :
[www.cfdt.fr/
Boîte à outils/
Nos modes
d'emploi](http://www.cfdt.fr/Boîte à outils/ Nos modes d'emploi)

Deux mesures censées répondre aux attentes des salariés en matière de pouvoir d'achat, instaurées par la précédente majorité, ont été dénoncées par la CFDT comme totalement contraires à l'intérêt collectif: la défiscalisation des heures supplémentaires et la prime de partage des profits (« prime dividendes »).

La défiscalisation des heures supplémentaires a coûté 4,5 milliards d'euros à la collectivité en 2007 et entraîné, selon l'OFCE (Observatoire français des conjonctures économiques), la perte nette de 30 000 emplois. Alors que l'emploi donnait des signes de dégradation alarmante dans plusieurs pays en Europe, la France était le seul à maintenir ce dispositif.

La prime de partage des profits est apparue d'emblée très inégalitaire. De plus, la mesure percutait les négociations annuelles obligatoires et, au-delà, elle brouille la signification de la rémunération du travail salarié. La prime de partage des profits perdure, alors que l'ensemble des participants à la Conférence sociale de 2012 en avait pointé l'inefficacité et que le gouvernement s'était engagé à la supprimer.

À la suite de la première Conférence sociale, en juillet 2012, une concertation a eu lieu sur les mécanismes de revalorisation du Smic. Elle a débouché sur un toilettage prudent du salaire minimum. Elle a également permis d'affiner la réflexion sur la dégradation de l'articulation entre les trois niveaux de régulation des salaires : le salaire minimum, la branche, l'entreprise.

L'Ani du 11 janvier 2013, qui ne traite pas directement de la NAO, invite à replacer le partage de la valeur ajoutée et les politiques de rémunération au cœur des stratégies à moyen terme de l'entreprise. La base de données unique permettra aux IRP d'avoir une vision globale de la situation sociale et économique. « *Replacer la négociation au cœur des politiques de rémunération* » devient possible dès lors que les politiques de rémunération sont une dimension du projet de l'entreprise, fondé sur des objectifs clairs et partagés. Le mode d'emploi pour les NAO 2013 est porteur de cette orientation. La situation économique des départements d'outre-mer, qui repose essentiellement sur des activités liées à l'importation de biens et services, pose de manière récurrente la question de la vie chère. Face à ce constat, la Confédération et les quatre organisations CFDT des départements d'outre-mer ont décidé en avril 2012 de porter une plateforme revendicative commune qui vise à remettre à plat plusieurs points : pouvoir d'achat et évolution des prix, transparence et dialogue social, fiscalité et développement économique.

2.2.5 RACISME, IMMIGRATION, DISCRIMINATION : LA CFDT AGIT !

L'égalité et le respect de la dignité des personnes sont des fondements de l'action que mène depuis toujours la CFDT dans la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations. Notre démarche s'attache à combattre toutes les formes de discrimination : l'homophobie et la transphobie, ainsi que celle liée au handicap ou à la maladie.

Lors des différentes élections politiques, la CFDT a fermement dénoncé tous les discours empreints de xénophobie et invité solennellement tous les candidats à refuser toute forme de stigmatisation et, au contraire, à favoriser la promotion du « vivre-ensemble ».

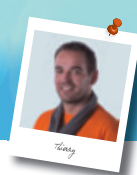
L'engagement de la CFDT sur l'immigration et en faveur des droits des travailleurs migrants s'est traduit dans la période par l'action en direction des travailleurs sans papiers. La circulaire du 28 novembre 2012 régissant les conditions de régularisation des travailleurs en situation irrégulière, issue de la concertation dans laquelle nous avons pesé, a permis de débloquer la situation.

Par ailleurs, pour permettre aux équipes syndicales d'entrer en contact avec les salariés concernés et mieux les accompagner dans le respect de leurs droits, plusieurs guides ont été élaborés (FNCB, FGA, UD 75, Uri Île-de-France, Salariés du particulier, Institut Belleville en lien avec le Bureau international du Travail ou BIT...).

Au congrès de Tours, nous avons réaffirmé notre objectif de faire barrage aux inégalités et aux discriminations au travail, et de faire de la diversité du salariat un enjeu de justice sociale qui doit être intégré dans le dialogue social. Dans ce sens, nous avons participé à la Commission du label Diversité, après avoir obtenu que l'existence d'un réel dialogue social soit un critère déterminant d'attribution. Sur ces questions, des résultats ont été obtenus, mais ils restent insuffisants au regard de nos ambitions.

Notre action s'est largement renforcée sur les questions d'homophobie et de transphobie. L'identité de genre est aussi un sujet que nous avons pris en compte. Des affiches ont été éditées et des outils (badges, autocollants, drapeaux) ont été produits. Les diverses initiatives régionales se sont multipliées, et une coordination à l'occasion des Marches des fiertés et des différentes manifestations a été décidée. La CFDT, au nom de l'égalité des droits, a donné un avis favorable à l'extension des droits découlant de la reconnaissance du mariage pour tous.

Dans le cadre de la lutte contre les discriminations liées à la maladie, nous nous sommes engagés dans un partenariat avec l'AFD (Association française des diabétiques) dans l'optique de parvenir à une évolution législative pour que le diabète, et plus largement certaines maladies, ne soit pas un motif d'exclusion du monde du travail.



3. L’AFFIRMATION DE NOTRE SYNDICALISME, ACTEUR DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE

3.1	La CFDT confortée	p. 33
3.1.1	Nouvelle représentativité : une étape décisive	p. 33
3.1.2	Nouvelle donne pour le syndicalisme d’engagement	p. 34
3.2	Les relations sociales dans la période	p. 34
3.2.1	Les trois phases des relations intersyndicales	p. 34
3.2.2	Un patronat qui se cherche	p. 36
3.3	Une dynamique de négociation	p. 36
3.3.1	De nombreux accords conclus	p. 36
3.3.2	De nouveaux pas franchis avec l’Ani du 11 janvier 2013	p. 37
3.4	Le renforcement de la démocratie sociale	p. 37
3.4.1	L’émergence d’un « pacte social »	p. 37
3.4.2	De nouvelles étapes de renforcement de la démocratie sociale	p. 38
3.4.3	L’évolution en marche des IRP	p. 39
3.4.4	La réflexion sur le dialogue social territorial	p. 39
3.4.5	Vers la constitutionnalisation du dialogue social	p. 39

La crise et son impact social, les espaces laissés au dialogue social, mais aussi les enjeux de la représentativité ont mis les organisations syndicales au pied du mur et accru les tensions entre les différentes visions du rôle du syndicalisme. Le syndicalisme a fait aussi l’objet d’attaques violentes et de tentatives répétées de discrédit.

Dans ce contexte difficile, forte de sa capacité à débattre en interne, comme en témoigne la pratique désormais régulière des assemblées générales de syndicats, des débats avec les militants et de rencontres d’équipes syndicales, la CFDT a continué d’affirmer sa ligne et d’assumer sans arrogance, mais avec fermeté, sa différence.

3.1 LA CFDT CONFORTÉE

3.1.1 NOUVELLE REPRÉSENTATIVITÉ : UNE ÉTAPE DÉCISIVE

La mise en œuvre de la loi du 20 août 2008 sur la rénovation de la démocratie sociale est un élément fort de ces quatre années pour la CFDT. Cela a été un parcours difficile et semé d’embûches jusqu’à la publication de la première mesure de l’audience syndicale.

Le 29 mars 2013, la réforme de la représentativité a franchi une étape décisive et irréversible : pour la première fois, c’est à partir des votes exprimés par les salariés qu’est définie la représentativité syndicale.

La CFDT est la première organisation dans les entreprises de plus de dix salariés et chez les cadres, deuxième organisation dans les TPE. Elle est la plus présente dans les branches professionnelles. Elle est première organisation dans sept régions et deuxième dans toutes les autres.

Ces excellents résultats sont le fruit de l’activité quotidienne des milliers de militants CFDT auprès des salariés dans les entreprises. Ils valident la pertinence d’un syndicalisme de proximité, implanté dans de nombreuses entreprises et qui se fixe pour objectif d’obtenir des résultats concrets pour les salariés par le dialogue social et la négociation collective. Cette première mesure de la représentativité a placé la CGT et la CFDT en tête des organisations représentatives avec des scores très proches : 26,77 % et 26 %. Il n’y a pas eu de changement sur l’échiquier syndical, puisque FO, la CFTC et la CFE-CGC sont reconnues représentatives au niveau national interprofessionnel, mais nous connaissons désormais le poids réel de chacune des organisations.



*Rassemblement des élus, 10 octobre 2013.
La CFDT, c'est vous*

© Thierry Nectoux

La négociation sur le mode de représentativité spécifique dans les TPE a été bloquée par une partie du patronat (Me-def et CGPME) hostile à la reconnaissance du syndicalisme dans ces entreprises. Il en est résulté une faible participation des salariés à ces élections (10,24 %). Au-delà du résultat, notre travail s’inscrit dans la durée, et les 90 000 électeurs des TPE qui ont voté pour la CFDT sont en droit d’attendre des réponses à leur situation individuelle et collective. C’est autour de cet axe que se poursuit notre action.

La publication de la mesure de la représentativité dans les branches professionnelles a mis en exergue la très grande hétérogénéité des branches. Ce constat appelle une démarche de rationalisation qui permette un réel dynamisme contractuel. La CFDT fera des propositions favorisant un dialogue social de branche plus efficace et lisible pour les salariés. Par ailleurs, cette mesure de représentativité dans les branches permet aux fédérations d’ajuster leur stratégie d’implantation.

Dans les fonctions publiques, après les élections de 2011, la CFDT a confirmé sa deuxième place.

Le nouveau cadre électoral issu des accords de Bercy et de la loi du 5 juillet 2010, qui instaure de nouvelles règles de représentativité et de rénovation du dialogue social, a été favorable à la CFDT dans la Fonction publique d’État et a permis d’enrayer la baisse des scrutins précédents. Le vote repose désormais sur les collectifs de travail des agents.

Mais derrière ces résultats, quelques points de vigilance doivent retenir l’attention. La participation à ces élections connaît une baisse, et le changement de corps électoral au sein de la Fonction publique d’État, par l’intégration des agents contractuels, impacte l’appréciation des résultats.



*Rencontre avec les militants et les adhérents
du centre hospitalier de Nevers.
« Un, deux, trois, Public ! », 2011.*

La mobilisation pour les élections de 2014 est un enjeu important, non seulement au regard de la représentativité globale, mais également pour affirmer la place spécifique de notre type de syndicalisme dans la fonction publique. Les élections pour les trois versants de la fonction publique auront lieu le même jour, en décembre 2014, dans un contexte économique, social et budgétaire lourd pour les agents et de concurrence syndicale exacerbée, où un syndicalisme très catégoriel, voire corporatiste dans quelques ministères, reste très prégnant. Le défi pour la CFDT est de porter un message clair et lisible en direction des agents de la fonction publique.

La situation des agents et les attentes qu'ils ont exprimées dans le cadre de l'opération « Un, deux, trois, Public ! » et en votant CFDT lors des élections de 2011 montrent qu'il y a une place à développer pour la CFDT. Nous le montrons dans la campagne des élections de 2014, c'est un enjeu pour toute la CFDT.

3.1.2 NOUVELLE DONNE POUR LE SYNDICALISME D'ENGAGEMENT

Au grand dam de ses détracteurs, le syndicalisme d'engagement a fait la démonstration de son audience majoritaire chez les salariés. La légitimité contestée des signataires de l'Ani du 11 janvier 2013 en est ressortie renforcée. C'est un point d'appui déterminant pour engager et construire les transformations sociales nécessaires à un nouveau modèle de développement porteur de progrès pour tous.

Cette nouvelle donne conforte notre choix d'ouverture et de travail en commun engagé avec d'autres organisations. Cette démarche, qui allie ouverture et affirmation de nos positions, n'est pas une posture théorique. Sans nier les situations de concurrence et parfois de conflit sur le terrain, elle s'est traduite depuis quatre années d'échanges, notamment avec l'Unsa, par la volonté de créer les conditions d'un travail en commun et, si possible, de convergences sur les défis majeurs que sont la protection sociale, la fiscalité, l'emploi comme nous l'avons fait sur les retraites, la sécurisation de l'emploi - et cela nous a permis de peser plus efficacement sur le fond des dossiers et de nous engager à plusieurs organisations.

Cette démarche s'est concrétisée à plusieurs reprises, notamment par la signature d'une tribune commune des deux secrétaires généraux en mai 2012 sur « Le dialogue que nous voulons », mais aussi à travers différentes actions telles que la mobilisation inédite du 1^{er} Mai 2013 avec l'Unsa et la CFTC en Champagne-Ardenne, les réflexions paritaires menées sur la compétitivité et les leviers de la croissance, la préparation de la Conférence sociale de 2013 ou encore la réforme des retraites.

Cette démarche de travail clairement assumée n'exclut pas des initiatives intersyndicales plus larges, comme celle menée sur l'Europe sociale dès lors que les objectifs et les méthodes sont partagés.

3.2 LES RELATIONS SOCIALES DANS LA PÉRIODE

3.2.1 LES TROIS PHASES DES RELATIONS INTERSYNDICALES

La première a débuté dès 2009 face à la crise et les réponses à y apporter, elle s'est poursuivie jusqu'à la fin du conflit des retraites. La deuxième, marquée par l'essoufflement des grandes mobilisations, fut ponctuée par des actions nationales sporadiques contre l'austérité. Enfin, un temps de clarification du paysage syndical s'est opéré après l'Ani du 11 janvier 2013 et les résultats de la mesure de la représentativité.

L'intersyndicale face à la crise et dans le conflit sur les retraites

L'intersyndicale à huit organisations (CFDT, CGT, FO, CFTC, CGC, Unsa, FSU et Solidaires), créée en 2009 pour faire face à la crise, s'est imposée dans le paysage syndical et a fait front dans le débat sur les retraites qui s'est ouvert à l'été 2010. Cependant, FO a très vite choisi de s'isoler sur ce dossier.

La CFDT et la CGT ont eu une place prépondérante dans la période. Elles ont conduit l’ensemble des intersyndicales. À l’actif de ce double pilotage, il faut relever le refus de la radicalité : rejet du mot d’ordre « retrait du projet de loi » et choix de rester sur le terrain social en évitant l’affrontement direct avec le président de la République et la contestation de la légitimité du Parlement.

Cependant l’action intersyndicale en 2010 a aussi montré ses limites : une unité apparente, mais de réelles différences de stratégie et d’objectifs entre les organisations.

L’intersyndicale post-retraites : « gueule de bois »

Après l’échec de la mobilisation sur les retraites et l’incapacité d’en tirer des enseignements communs, l’intersyndicale s’est délitée. La CGT est revenue à sa vision d’une intersyndicale servant ses propres objectifs de syndicalisme rassemblé autour d’elle.

L’intersyndicale, réduite à cinq (CFDT, CGT, Unsa, FSU et Solidaires), a continué à se réunir. Plusieurs journées de mobilisations ont eu lieu, soit dans le cadre de la CES, soit face à la crise et aux réponses apportées par le gouvernement, ou encore pour dénoncer l’entrisme du Front national dans le champ syndical. Cependant, ces journées ont le plus souvent rencontré peu d’échos et se sont réduites au réseau des militants.

Plus fondamentalement, la volonté de la CFDT d’approfondir l’analyse et de rechercher des objectifs revendicatifs crédibles au sein de l’intersyndicale s’est heurtée à un refus de mener ce travail, en particulier de la CGT. Les problèmes

internes de certaines organisations syndicales ont également pesé dans l’évolution des relations intersyndicales.

L’approche des élections présidentielle et législatives du printemps 2012 n’a pas favorisé la renaissance d’une intersyndicale structurée. La CGT, en appelant à voter contre le président sortant, n’a pas servi le syndicalisme. La CFDT, fidèle à son autonomie, s’est inscrite dans le débat électoral de manière ouverte sur les enjeux de la période, en interpellant les candidats et en organisant, en mars 2012, un Forum de la société civile avec l’Unsa notamment, mais aussi ATD Quart Monde, la Confédération étudiante, Confrontations Europe, Europe et société, France nature environnement, la Ligue de l’enseignement, la Mutualité française.

Le temps de la clarification

La CFDT a saisi l’opportunité de la grande Conférence sociale de juillet 2012 pour porter ses exigences sur l’emploi et réclamer des réponses urgentes. Elle s’est investie totalement dans la négociation sur la sécurisation de l’emploi, alors que la CGT, affaiblie par la guerre de succession interne, a abandonné très rapidement le terrain de la négociation. L’Ani du 11 janvier 2013, signé par la CFDT, la CFTC et la CGC, et soutenu par l’Unsa, a opéré une certaine clarification du paysage syndical entre ceux en capacité de s’engager pour améliorer la situation des salariés et ceux qui, au niveau national, demeurent dans la posture et le commentaire.

La CFDT fait du dialogue social un levier du changement quand d’autres pensent qu’il ne peut être qu’un prolongement de la décision politique.

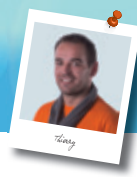
La CFDT ne fait pas de ses divergences assumées, notamment vis-à-vis de la CGT, un élément de rupture, mais n’entend pas se laisser dicter son action par les mots d’ordre ou appels à des manifestations décidés par d’autres.

Dans ce sens, face à la situation économique et sociale tendue, au désarroi chez un nombre grandissant de salariés parfois tentés par les dérives populistes, face à la contestation des corps intermédiaires, la CFDT a proposé à la CGT de prendre ensemble l’initiative commune d’une rencontre de toutes les organisations afin de partager leurs analyses sur la situation et d’échanger sur les moyens d’y remédier. La réunion qui s’est tenue le 25 novembre 2013 a débouché sur la décision de la CFDT, la CGT, la CFTC, l’Unsa et la FSU d’engager un travail en commun sur les questions d’emploi, de fiscalité, de pouvoir d’achat et sur le plan d’investissement proposé par la CES afin d’étudier la possibilité de porter avec les salariés des propositions communes. Solidaires, qui avait posé comme préalable un appel à la mobilisation, s’est désolidarisée de cette démarche. FO et la CGC avaient d’emblée décliné l’invitation.



Bernard Thibault et François Chérèque sur le plateau du journal de 20H00 de France 2 en 2010.

© AFP



3.2.2 UN PATRONAT QUI SE CHERCHE

La géométrie variable du patronat

Malgré les aléas de la vie politique et des dissensions fortes en son sein, le patronat a investi les espaces de la négociation, impulsé des chantiers de réflexion paritaires sur les enjeux économiques et sociaux permettant de confronter les analyses et de dégager des lignes prospectives comme sur la compétitivité. Il s'est montré loyal dans la transcription législative des accords interprofessionnels, affirmant son attachement au respect des compromis actés par les signataires.

Pour autant, face à la persistance des difficultés économiques, le patronat, porté par une nouvelle présidence du Medef à l'été 2013, s'est aussi radicalisé dans ses prises de position et a focalisé son offensive sur le coût du travail. Cette posture belliqueuse a ouvert la voie à l'expression de corporatismes patronaux peu soucieux de l'intérêt général.

La négociation sur la formation professionnelle a été un terrain d'affrontement violent au sein du patronat dans les enjeux de financement qu'elle constitue pour certaines de ses composantes.

Le patronat aujourd'hui se cherche. Il est en proie à la montée du poujadisme comme une large partie de la société, il tend à s'exonérer de son rôle et de sa responsabilité d'acteur du dialogue social, pourtant gage d'efficacité économique et sociale. Les négociations en cours et à venir en 2014 permettront de vérifier la volonté et la capacité d'engagement du patronat.

Vers de nouvelles bases de la représentativité patronale

Le patronat doit aussi refonder les bases de sa représentativité pour asseoir, sans qu'elle puisse être contestée, la légitimité des engagements des organisations professionnelles et permettre de les décliner de façon cohérente aux niveaux des branches et des entreprises.

Cette démarche est d'autant plus urgente que les champs professionnels ont évolué et que le patronat ne se limite pas aux organisations professionnelles du niveau national interprofessionnel (Medef, CGPME et UPA). Les professions libérales et le champ de l'économie sociale et solidaire, forts du nombre de salariés et d'entreprises qu'ils rassemblent, revendiquent une place à la table des négociations. La multiplication de négociations parallèles à leur niveau avec la conclusion d'accords multiprofessionnels n'est ni facteur d'efficacité ni garant de la qualité du dialogue social.



3.3 UNE DYNAMIQUE DE NÉGOCIATION

3.3.1 DE NOMBREUX ACCORDS CONCLUS

Après une fin d'année 2010 fortement impactée par la mobilisation sur les retraites et nonobstant les nombreux obstacles - intervention répétée de l'État et des parlementaires dans le champ des partenaires sociaux, décrédibilisant leur action; injonctions à négocier rapidement sous la menace de sanctions financières - huit Ani ont néanmoins été conclus en 2011 (dont quatre relatifs à l'emploi des jeunes).

Cette dynamique s'est poursuivie en 2012 malgré la crise économique et sociale persistante, les élections politiques et le renouvellement concomitant des dirigeants des organisations syndicales et patronales: cinq accords conclus notamment sur la modernisation et le financement du paritarisme, l'indemnisation du chômage partiel.

Dans le prolongement de la Conférence sociale, 2012 s'est terminée avec l'accord sur le contrat de génération et la finalisation de la négociation sur la sécurisation de l'emploi. L'année 2013 a été marquée par trois accords importants et complémentaires sur la sécurisation de l'emploi, sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle et sur la formation professionnelle.

Au-delà des accords nationaux interprofessionnels, cette dynamique de négociation, dans laquelle la CFTD s'est fortement impliquée, s'observe à tous les niveaux dans le nombre croissant de textes et d'accords signés.

Au cours de ces quatre années, une consolidation importante du cadre de négociation s’est confirmée. Le principe d’un agenda social et de négociations préalables à une évolution législative sur les champs du dialogue social a été progressivement conforté. Ainsi, à côté des négociations dictées par l’urgence, des accords structurels importants pour les acteurs du dialogue social ont pu être négociés.

Parallèlement, des accords ont été conclus dans le champ des professions libérales sur le développement du dialogue social et de nouveaux lieux de négociation s’installent : Commissions régionales multiprofessionnelles. Les CPRIA (Commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l’artisanat) ont aussi fonctionné dans de nombreuses régions sur les questions d’emploi, de travail ou d’activités sociales. Dans les fonctions publiques, la mandature a été marquée par la signature d’accords importants et très largement majoritaires sur la sécurisation des parcours professionnels des contractuels, sur l’égalité professionnelle et sur la prévention des risques psychosociaux.

La CFDT interpelle les candidats à la Présidentielle



3.3.2 DE NOUVEAUX PAS FRANCHIS AVEC L’ANI DU 11 JANVIER 2013

Cet accord majoritaire est une étape marquante dans la construction d’une complémentarité nouvelle entre démocratie politique et démocratie sociale. Au-delà des avancées obtenues pour les salariés au terme d’une négociation ardue, cet accord ambitieux recèle d’autres avancées. Il n’est pas le résultat d’un simple troc « souplesse contre sécurité » ; il marque l’émergence d’un nouveau paradigme dans la recherche d’une meilleure articulation entre l’économie et le social, indispensable à la compétitivité des entreprises et au développement de l’emploi.

Il n’est pas seulement une réponse défensive à la crise mais une démarche structurante qui essaie de prendre la mesure des changements à l’œuvre dans notre économie et notre société - un accord qui trace des pistes concrètes pour le contrat social que nous appelons de nos vœux, y compris au niveau européen.

connaître nos positions, confronter nos analyses et agir avec d’autres acteurs.

La campagne présidentielle de 2012 a été l’occasion pour la CFDT d’expérimenter de nouvelles modalités d’action. Ainsi, la CFDT est à l’origine de l’organisation du Forum de la société civile pour un pacte social. Organisé avec ATD Quart Monde, la Confédération étudiante, Confrontations Europe, Europe et société, France nature environnement, la Ligue de l’enseignement, la Mutualité française et l’Unsa, ce forum a réuni les représentants d’une cinquantaine d’associations qui ont en commun d’avoir une véritable légitimité chacune dans leur domaine et la volonté de peser dans le débat public.

Cette initiative a débouché sur la signature du Manifeste pour un pacte social solidaire et porteur d’espoir pour nos concitoyens. Par ce manifeste, nous nous sommes engagés à prendre toutes nos responsabilités sur la base des valeurs communes à nos organisations et sur les actions respectives que nous menons au quotidien.

Depuis, les contacts se sont particulièrement resserrés avec ces partenaires, et des rencontres se tiennent régulièrement. L’objectif est de prolonger la dynamique de coopération et d’échange. La signature de l’Ani du 11 janvier 2013 par la CFDT a été l’occasion d’inaugurer le cycle de rendez-vous des partenaires du pacte social avec des débats thématiques, des échanges d’informations et de points de vue sur les grands dossiers d’actualité. La réforme de la formation professionnelle ou notre action pour lutter contre les idées du Front national ont ainsi constitué des thèmes de débat et de réflexion communs.

La poursuite et l’approfondissement de cette démarche confortent l’engagement de la CFDT de contribuer avec d’autres dans le débat public à la définition de l’intérêt général et à la revitalisation du débat démocratique.

3.4 LE RENFORCEMENT DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE

3.4.1 L’ÉMERGENCE D’UN « PACTE SOCIAL »

Ouverte aux autres et porteuse de propositions, la CFDT est engagée de longue date avec de nombreux partenaires associatifs et d’ONG sur différents terrains. Ces partenariats ont montré l’intérêt d’un travail commun pour faire



3.4.2 DE NOUVELLES ÉTAPES DE RENFORCEMENT DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE

La CFDT a largement contribué à la légitimation du champ d'intervention et des acteurs du dialogue social. L'étape franchie grâce à la mesure de la représentativité est cruciale. D'autres accords, réflexions et chantiers ont accentué cette légitimation.

L'accord sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement

Signé en 2012, il constitue une étape supplémentaire qui a permis de réaffirmer la légitimité et le rôle du paritarisme, et de répondre aux enjeux de transparence, d'harmonisation et de valorisation de l'action paritaire. Limité aux organismes nationaux interprofessionnels, la CFDT agit pour que cet accord soit progressivement étendu à l'ensemble des organismes paritaires.

La mise en œuvre d'un agenda social dans les fonctions publiques

Depuis la signature des accords de Bercy, en juin 2008, le dialogue social a progressé dans les fonctions publiques, surtout au niveau national avec la signature d'accords largement majoritaires. Mais la période 2010-2012 a également souffert de l'absence de méthode et de volonté gouvernementale pour ouvrir d'autres chantiers. Par ailleurs, au niveau des collectifs de travail, les marges de progression

sont réelles sous réserve de l'engagement des employeurs et d'une partie des organisations syndicales rétives à la déconcentration de la négociation.

Avec le changement de majorité, la CFDT avait jugé indispensable de renouer le dialogue social en définissant une méthode partagée. La Conférence sociale de 2012 a abouti à l'instauration d'un agenda social dans la fonction publique.

La clarification du financement du dialogue social et du syndicalisme

Le financement actuel résulte de décisions successives sans cohérence globale avec pour conséquence de fortes inégalités en fonction de la taille des entreprises et des secteurs professionnels. Par ailleurs, le service d'intérêt général rendu par le syndicalisme n'est pas reconnu.

Pour la CFDT, les cotisations, gage de l'autonomie syndicale, doivent être la ressource principale de toutes les organisations syndicales. La réduction d'impôt liée à la cotisation syndicale est désormais complétée par le crédit d'impôt. Ce progrès, obtenu après une demande de plusieurs années, place l'ensemble des salariés à égalité.

Lors de la Conférence sociale de 2013, la CFDT a soulevé les questions relatives aux moyens syndicaux (dans et hors de l'entreprise et dans la fonction publique), à la reconnaissance des parcours des militants, à l'accession à la formation syndicale et la prise en charge de son financement, à l'utilisation des crédits d'heures de délégation et celle du budget de fonctionnement du comité d'entreprise.

Le gouvernement, répondant à notre demande, a lancé une concertation avec les partenaires sociaux sur l'ensemble de ces questions qui a débouché sur des dispositions spécifiques dans le projet de loi « formation professionnelle-démocratie sociale ». Celles-ci opèrent une refonte et une clarification globale des ressources des organisations, tenant compte de leur représentativité, au travers de la mise en place d'un fonds paritaire de financement dédié. Il se substitue aux financements actuels issus du paritarisme et intègre les ressources publiques accordées aux organisations professionnelles.

Représentativité : aller au bout de la démarche pour les TPE

Dans les TPE, les modalités des élections décidées en 2010 par le gouvernement, à la suite du lobbying intense des organisations patronales, ne correspondaient pas à l'esprit de la loi du 20 août 2008 et ont conduit à une très faible participation des salariés. La CFDT demande la révision de la loi et la mise en place d'une représentation collective des salariés assurée dans des commissions paritaires territoriales, dont les représentants des salariés seront élus sur la base de deux collègues. C'est la condition pour une plus forte participation des salariés lors du prochain scrutin, prévu en 2016.



*Rencontre avec les militants des Très petites entreprises (TPE),
novembre 2012.*

© Thierry Nectoux

3.4.3 L’ÉVOLUTION EN MARCHÉ DES IRP

L’Ani du 11 janvier 2013 et sa reprise dans la loi ont permis de franchir un palier significatif dans la refondation du rôle des IRP : consultation des IRP en anticipation de tout projet d’évolution, BDU (base de données unique), représentants des salariés dans les organes de décision.

Pour la CFDT, cette nouvelle prérogative doit permettre une véritable discussion entre employeur et élus sur l’avenir de l’entreprise et ses conséquences sociales.

Par ailleurs, malgré le souci de simplification, l’interprétation des données de la BDU ou leur mise en relation avec d’autres éléments du contexte économique, social et environnemental peut s’avérer complexe et nécessiter l’accompagnement d’un expert. C’est dans cet objectif que la CFDT a voulu et obtenu un nouveau droit de recours à l’expertise en lien avec le débat sur les orientations stratégiques, distinct de l’expertise sur les comptes et des autres expertises prévues par le code du travail.

La présence de représentants des salariés au conseil d’administration ou de surveillance avec voix délibérative représente une avancée importante sur le plan symbolique. Dans les faits, outre sa faible portée délibérative (due au nombre limité de représentants), ce nouveau droit concerne 200 entreprises seulement répondant aux critères et environ 4 millions de salariés.



*Mandascop et Diem :
de nouveaux outils
pour l'exercice
des mandats*

3.4.4 LA RÉFLEXION SUR LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

Le dialogue social territorial prend une place croissante dans les activités syndicales régionales et locales de la CFDT. Afin d’en cerner les réalités et d’en anticiper les évolutions possibles, une étude a été réalisée par un cabinet extérieur et débattue au CNC (Conseil national confédéral) en 2012. Cette étude a pu montrer que le dialogue social territorial

dit informel, distinct et complémentaire du dialogue institutionnel, joue un rôle croissant, mais inégal selon les régions. Il permet ainsi une prise en charge par l’interprofessionnel, en proximité, de sujets concernant certains salariés « oubliés », ceux des petites entreprises ou encore les plus précaires, et se manifeste par des pratiques souvent innovantes.

Il ressort de cette étude que les pratiques mises en œuvre dans les régions, à l’initiative des Uri, des fédérations ou parfois des deux ensemble, appellent un cadre d’exercice plus précis et mieux partagé, au sein de la CFDT.

Un groupe de travail confédéral impliquant les régions et les fédérations poursuit la réflexion ouverte par l’étude sur la priorité d’identification, de partage et de rationalisation des pratiques.

3.4.5 VERS LA CONSTITUTIONNALISATION DU DIALOGUE SOCIAL

Les transformations profondes que notre société doit opérer aujourd’hui ne peuvent se mener sans un renforcement du dialogue social et sans reconnaissance effective du rôle de la démocratie sociale. Si la loi Larcher de 2007 sur la modernisation du dialogue social a marqué un réel progrès, elle a cependant montré ses limites, en particulier lors d’initiatives parlementaires relayant parfois un souhait gouvernemental.

À la Conférence sociale de juillet 2012, la CFDT formulait plusieurs exigences en matière de dialogue social et soulignait la nécessité d’une complémentarité active dans la transparence et le respect des rôles respectifs entre démocratie sociale et démocratie politique.

Cette complémentarité implique que nous progressions dans l’affirmation de la place des partenaires sociaux dans la méthode de construction et de mise en œuvre du changement. Pour la CFDT, cela requiert une reconnaissance du dialogue social et des partenaires sociaux dans la Constitution.

L’engagement du président de la République, confirmé à la Conférence sociale 2013, de « constitutionnaliser » le dialogue social est important au moment où il y a un besoin urgent de revitaliser la démocratie mise à mal par la montée du populisme et de la radicalité. Cependant, cette constitutionnalisation exige une majorité politique pour l’adopter.



4. LA MISE EN MOUVEMENT DE LA CFDT

4.1	Une CFDT plus proche de tous les salariés	p. 41
4.1.1	Le développement de pratiques syndicales de proximité	p. 41
4.1.2	L'action en direction des salariés des TPE	p. 41
4.1.3	L'expérimentation « Salariés des grands chantiers »	p. 42
4.1.4	La relance du développement	p. 42
4.2	Une meilleure connaissance de la réalité	p. 43
4.2.1	Les enquêtes Flash	p. 43
4.2.2	L'observatoire salaires « Orion »	p. 44
4.2.3	Le baromètre de la qualité de vie au travail	p. 44
4.3	Une CFDT qui ressemble à la société	p. 44
4.3.1	Plus de femmes, de jeunes et de personnes issues de la diversité en responsabilité	p. 44
4.4	Une organisation au service de ses adhérents	p. 45
4.4.1	« Réponses à la carte » : un nouveau service apprécié !	p. 45
4.4.2	« L'Ouvre-boîte »	p. 46
4.4.3	Gasel : la difficile mise en route d'un outil ambitieux	p. 46
4.5	Un accompagnement renforcé des militants	p. 47
4.5.1	Des structures mieux organisées pour accompagner les militants	p. 47
4.5.2	Aider, c'est aussi outiller	p. 47
4.5.3	Renforcer la capacité d'écoute et de réponse des syndicats	p. 48
4.5.4	Rassembler les élus et les mandatés	p. 49
4.5.5	Permettre aux militants d'assumer leurs responsabilités syndicales	p. 49
4.6	Une CFDT plus attractive, accessible et visible	p. 50
4.7	Une dynamique qui vient de loin et s'amplifie	p. 50
4.7.1	Sortir du syndicalisme institutionnalisé	p. 50
4.7.2	Prise de conscience collective sur la nécessité d'évoluer	p. 50
4.7.3	L'accélérateur de la représentativité	p. 50
4.7.4	Une dynamique créée par les chantiers	p. 51
4.7.5	La réussite de l'AG en novembre 2012	p. 51
4.7.6	Une mise en mouvement de toute la CFDT	p. 51

Peser sur le réel, lutter contre les inégalités, apporter des réponses aux problèmes rencontrés par les salariés tout en prenant en compte les réalités économiques et sociales et les exigences de l'intérêt général par le dialogue social et la négociation sont les fondements même de notre syndicalisme CFDT. Il est indissociable d'une plus grande proximité avec les salariés. Notre légitimité et notre action trouvent leur force dans le soutien et la confiance que les salariés nous accordent par leur vote, mais aussi par leur adhésion.

Consciente d'un risque d'écart grandissant entre les salariés et le syndicalisme en général, la CFDT s'est engagée ces dernières années dans un mouvement déterminé à replacer le salarié au cœur de notre stratégie revendicative et de l'évolution de nos pratiques syndicales.

Notre volonté de faire bouger la société, le travail, les entreprises et les administrations, d'apporter des réponses concrètes passe par la construction d'un syndicalisme CFDT plus proche des salariés, au service de ses militants et de ses adhérents.

À la suite du congrès de Tours, cet objectif de proximité, qui a été le thème central de notre université syndicale d'été de 2011, a été largement partagé et mis en œuvre à tous les niveaux par les équipes syndicales. Les six chantiers expérimentaux menés ont permis d'obtenir des résultats et d'approfondir notre réflexion.

4.1 UNE CFDT PLUS PROCHE DE TOUS LES SALARIÉS

4.1.1 LE DÉVELOPPEMENT DE PRATIQUES SYNDICALES DE PROXIMITÉ

Toutes les pratiques qui consistent à se rapprocher des salariés ont de nouveau été mises en avant : tournées de service, informations régulières, enquêtes, notamment les enquêtes Flash pour aller à la rencontre, être présents sur les lieux de travail quels qu'ils soient, dans l'entreprise, dans les territoires, sur les chantiers, sur internet.

L'ambition est que les salariés trouvent facilement la CFDT, soient écoutés, puissent rencontrer des militants disponibles pour les aider et se sentent proches et à l'aise avec les propositions et les idées de la CFDT.



Rencontres syndicats / militants : une pratique qui s'enracine. 10 601 militants et responsables ont débattu avec les secrétaires nationaux sur les dossiers d'actualité et l'évolution de la CFDT.

C'est en partant des initiatives des organisations, des bonnes pratiques mais aussi d'une impulsion nationale, que nous avons mis au cœur de notre stratégie la proximité avec les salariés et son lien avec le développement.

4.1.2 L'ACTION EN DIRECTION DES SALARIÉS DES TPE

Durant la mandature, nous avons modifié notre approche des salariés des TPE en allant davantage à leur rencontre, en se donnant les moyens de débattre avec eux et en leur apportant des documents ou supports d'information utiles. Prenant appui sur les enquêtes de terrain, nos propositions sont aussi plus écoutées.

Cette proximité renforcée avec les salariés des PE (Petites entreprises), des TPE, des apprentis s'est concrétisée par des actions répétées tout au long de la mandature dans des villes, centres-villes, zones d'activités industrielles, commerciales, zones rurales mais aussi aux portes de nombreux CFA (Centre de formation des apprentis).

Nombre d'organisations - Uri, certaines fédérations, syndicats - ont progressé dans la prise en charge des salariés des petites entreprises, ont revisité leurs pratiques syndicales et développé des outils propres à leurs professions et leurs territoires. Cela a pesé dans le résultat des élections TPE pour certaines professions et certains territoires.



Force est néanmoins de reconnaître que cette dynamique n'est pas encore générale, que beaucoup de syndicats restent à convaincre sur l'enjeu d'être proches des salariés des petites entreprises et des apprentis. Même si, dans certains territoires, les structures de proximité ont pu évaluer l'impact des initiatives de rencontre de salariés sur les adhésions avec de nouvelles implantations dans les entreprises de 12 à 20 salariés.

Cet objectif en direction des salariés des TPE nous a aussi interrogés sur l'organisation de nos accueils de proximité, le suivi des salariés rencontrés, la nécessité d'une information plus ciblée en direction de tous ces publics, d'où la parution des deux guides confédéraux (plus de 500 000 commandes) et la réalisation de tracts spécifiques.

Toutefois, nos adhérents des TPE et PE restent encore trop souvent à l'écart, et leurs attentes insuffisamment satisfaites confirment le besoin d'une représentation collective adaptée à leur situation.

La Campagne TPE

*Salariés des petites entreprises : la CFDT, c'est... pour vous !
la CFDT est présente dans des centaines de lieux pour recevoir
les salariés des petites entreprises.*



Rencontre avec les saisonniers de Gérardmer, 2011.

proximité avec les salariés, leur donner des informations cohérentes et partagées à tous les niveaux d'intervention.

Ainsi, toutes les équipes de l'entreprise principale, mais aussi des entreprises sous-traitantes, ont pu travailler ensemble en lien avec les fédérations et les unions régionales concernées.

Cette coopération a permis à la CFDT de parler d'une seule voix et de devenir un interlocuteur pour l'ensemble des acteurs : les salariés, l'entreprise maître d'œuvre, mais aussi les pouvoirs publics.

Cette expérimentation confirme que la coopération renforcée des structures professionnelles et interprofessionnelles est un gage d'efficacité de notre action et de promotion d'un syndicalisme proche des salariés.

Si des pratiques de coopération existent déjà, l'enjeu est de faire de cette expérimentation une référence de méthode pour d'autres projets sur des territoires qui développent des activités sectorielles.

4.1.3 L'EXPÉRIMENTATION « SALARIÉS DES GRANDS CHANTIERS »

L'objectif de cette expérimentation menée dans le cadre du chantier LGV (Ligne à grande vitesse) Tours-Bordeaux était de trouver les modes d'organisation adaptés à la réalité des salariés de ce type de chantiers (différentes entreprises, chantier étendu, turnover très important, besoins particuliers...) afin d'être à leur écoute, de proposer des réponses adaptées à leurs problèmes, leur montrer l'utilité de la CFDT. La coopération entre les différentes structures concernées était la condition pour réussir à coordonner les actions de

4.1.4 LA RELANCE DU DÉVELOPPEMENT

L'évolution des pratiques syndicales vers plus de proximité avec les salariés fait partie intégrante de notre objectif de développement. Toutes les actions engagées dans le cadre des expérimentations et des chantiers d'évolution de l'organisation vont dans ce sens : l'aide aux militants, les enquêtes Flash, les protocoles électoraux, le chantier LGV, le service aux adhérents...

Les enquêtes Flash ont notamment mis en évidence le regard positif que portent les salariés sur le syndicalisme, et notamment celui de la CFDT ; et le rapport Algoé confirme que la nécessité de l'adhésion et du développement n'est pas remise en cause par les militants.

Pour autant, le développement de la syndicalisation n'est pas à la hauteur de nos ambitions, les équipes syndicales n'en font pas toujours une priorité et y consacrent souvent trop peu de temps. Un constat auquel s'ajoute la difficulté de conserver les adhérents, notamment dans les premières années d'adhésion.

Ces faiblesses ne sont pas restées sans réponse. Plusieurs actions ont été menées durant la mandature pour progresser sur cet objectif vital pour la CFDT. Les micromodules de formation « Développement syndical et fidélisation », dont le nombre a crû, ont fait l'objet de journées d'appropriation dans les fédérations et les Uri. La participation aux différents événements (salons CE, journées portes ouvertes, campagne saisonniers...) a permis de redéployer des pratiques et des outils notamment en direction des élus non syndiqués. La construction ou l'actualisation d'outils mutualisés a permis de mieux connaître la réalité de l'implantation de la CFDT et du réseau des élus et des mandats dans les entreprises. De même, la mise en place d'indicateurs sur le développement a permis de disposer depuis 2010 de données aidant à mieux connaître les adhérents. Une démarche spécifique a été lancée en direction des jeunes afin de mieux les accompagner dans leur insertion professionnelle et de faire émerger de nouveaux militants.

Malgré ces initiatives, notre dynamique collective de développement s'est essouffée, aussi le Bureau national a-t-il décidé de lancer un travail de réflexion dans l'organisation. Ces travaux et les 31 débats menés dans les organisations pendant 2012-2013 ont débouché sur un plan d'action confédéré sur le développement, pour trois ans.

En prenant appui sur les résultats de la représentativité, ce plan d'action vise à orienter les moyens consacrés au développement vers les équipes de proximité, à construire un réseau de militants capables d'accompagner les collectifs dans la mise en œuvre de leur politique de développement et à améliorer l'accueil des nouveaux adhérents. Pour stimuler cette nouvelle dynamique de développement, la CFDT s'est donné un objectif collectif de 5 % de progression pour l'exercice 2015.

Pour porter cette nouvelle ambition de développement, une grande campagne de syndicalisation a été lancée lors du rassemblement des 5 000 élus à Paris le 10 octobre 2013. Cette campagne inscrite dans la durée vise à enraciner la proposition d'adhésion dans l'action quotidienne des militants CFDT aux côtés des salariés.

La Campagne d'adhésion

Une CFDT offensive et conquérante qui affiche ses résultats et assume ce qu'elle est.



4.2 UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DE LA RÉALITÉ

Favoriser la proximité avec les salariés, c'est prendre en charge les problèmes quotidiens qu'ils rencontrent sur leur lieu de travail en termes de conditions de travail, d'organisation du travail et d'égalité professionnelle. Avoir une connaissance précise de ce qu'ils vivent, de ce qu'ils ressentent est donc indispensable. La CFDT a développé des outils qui ont permis de mieux appréhender les réalités, mais aussi d'aller au contact des salariés.

4.2.1 LES ENQUÊTES FLASH

Cet outil a eu un succès remarquable dans les équipes syndicales pour aller à la rencontre des salariés, leur proposer des conclusions et des suites revendicatives aux enquêtes menées. Près de 220 000 questionnaires ont été remplis depuis 2010. Les salariés apprécient la méthode. Elle permet d'accompagner de petites équipes et d'aborder des salariés que nous n'approchions pas jusqu'alors.

La présence de la CFDT est clairement repérée avec des militants à l'écoute et accessibles. L'enquête Flash incite les sections syndicales à mieux s'organiser, à travailler plus collectivement et à débattre avec les salariés, à intégrer tous les éléments de réflexion et mettre en place des revendications adaptées afin d'obtenir des résultats. Elle est un moyen efficace de proposer l'adhésion.



Enquêtes Flash: chiffres et grandes enquêtes

Le meilleur outil de proximité pour aller à la rencontre des salariés : 220 000 enquêtes dans plus de 2 000 lieux recensés durant les quatre dernières années.



Retrouvez
ce document sur :
www.cfdt.fr/
Boîte à outils/
Nos modes
d'emploi

4.2.2 L'OBSERVATOIRE SALAIRES « ORION »

La création d'Orion, observatoire des rémunérations, s'inscrit dans l'objectif d'enrichir notre connaissance sur les pratiques salariales et, pour le secteur privé, sur la NAO. L'ambition de cet outil est d'aider à repenser nos revendications et nos pratiques syndicales. Créée sur les bases d'Oscar (Observatoire des salaires des cadres et de leurs revenus), l'enquête conduite en 2012 a été construite en collaboration étroite avec le collectif des référents des fédérations. Quelques 15 000 personnes ont pris part à l'enquête, menée exclusivement en ligne sur un site internet dédié. Les résultats soulignent des faits et des perceptions utiles pour alimenter notre réflexion et outiller les équipes.

Orion doit cependant trouver les moyens de rassembler un panel plus en phase avec la diversité du salariat, afin que sa production de données soit plus proche des problématiques de terrain et plus aisément utilisable par les équipes syndicales.

4.2.3 LE BAROMÈTRE DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Pour mesurer périodiquement l'avis des salariés sur leur travail, le baromètre est tout à la fois un outil de connaissance, un outil de communication, d'action, de proximité et d'évaluation. Il s'appuie sur une grande enquête nationale à partir d'items ciblés sur ce qui fait le sens d'une bonne qualité de vie au travail.

La première campagne, qui a été une réussite, a permis de faire remonter 16 000 enquêtes, dont les résultats ont été présentés à la presse en novembre 2011. Quarante équipes ont demandé des résultats pour leur entreprise. La seconde campagne n'a pas rencontré le même écho, et le nombre trop faible de remontées de questionnaires n'a pas permis d'en faire une analyse fiable.

La question des objectifs, de la forme et des modalités de déploiement de cette enquête doit être reposée pour qu'elle puisse devenir un outil syndical de référence. L'Ani QVT-EP du 19 juin 2013 peut lui donner cette légitimité en devenant l'outil commun des équipes de la CFDT pour construire leur diagnostic, leur action revendicative et évaluer les résultats.

4.3 UNE CFDT QUI RESSEMBLE À LA SOCIÉTÉ

4.3.1 PLUS DE FEMMES, DE JEUNES ET DE PERSONNES ISSUES DE LA DIVERSITÉ EN RESPONSABILITÉ

L'enjeu d'une CFDT plus représentative de la société française telle qu'elle est aujourd'hui est fondamental pour être plus encore en phase avec la réalité vécue par les salariés dans les entreprises et les administrations. Cela doit se traduire par plus de femmes, plus de jeunes et plus de personnes issues de la diversité qui accèdent à des responsabilités dans les structures.

À tous les niveaux de l'organisation, la CFDT est confrontée à un défi essentiel : celui du renouvellement générationnel. Au-delà de la nécessité de ressembler davantage à la société, c'est notre capacité à poursuivre notre action qui est en jeu. Pointé dans le rapport Algoé, cet enjeu a été exprimé avec force à l'Assemblée générale des syndicats.

L'AG a fait clairement ressortir que sur la diversité nous rencontrons des difficultés à mettre en œuvre une politique active et que le nombre de femmes en responsabilité ne progressait pas à la hauteur de leur représentativité parmi les adhérents et les salariés.

Le chantier d'évolution de l'organisation « Une CFDT qui ressemble à la société » s'est attaché à expérimenter une nouvelle approche à partir de formations-actions mises en œuvre avec quelques organisations (fédérations, Uri ou syndicats) et à mettre en mouvement l'organisation pour donner toute leur place aux femmes, aux jeunes et aux personnes issues de la diversité.

Cette démarche volontariste implique une mobilisation forte des responsables. Sous l'impulsion confédérale mais aussi par nécessité, la dynamique s'est enclenchée, mais elle est encore trop marginale et doit impérativement s'amplifier. Dans cette optique, le plan d'action mixité adopté en septembre 2012 a impulsé une relance des démarches mixité dans les organisations. Elle s'est traduite par l'organisation de débats, la réalisation de bilans, l'élaboration de plans d'action et d'outils, la mise en place et la montée en compétence de responsables du dossier.

À partir des expériences menées dans les différentes structures de l'organisation, les expérimentations conduites dans le cadre de ce chantier se sont orientées dans plusieurs directions complémentaires.

Repérage des nouveaux militants

Le repérage des nouveaux militants, parce que la CFDT recèle un nombre considérable de compétences au travers de son réseau de militants à tous les niveaux. L'objectif est de repérer les militantes et les militants qui feront l'avenir de la CFDT en s'attachant à sortir des schémas habituels. Une fiche de méthode a été réalisée avec vingt bonnes questions à se poser pour mettre en œuvre une stratégie de repérage des militants.

Une journée de sensibilisation au repérage est proposée pour apprendre à identifier les compétences, les potentiels, à constituer un vivier et savoir donner envie de prendre une responsabilité.

Formation « Repères »

La mise en œuvre d'une formation des responsables, appelée formation « Repères », favorise la prise de responsabilité des militants qui y participent et leur donne les bases nécessaires à leur évolution dans l'organisation. Cette formation est complétée par d'autres plus spécialisées en fonction des mandats des militants. Ceux-ci sont accompagnés par un tuteur qui leur donne des éléments complémentaires à la formation et leur permet d'accéder plus facilement aux responsabilités.

Repositionnement professionnel

Un dispositif de repositionnement professionnel a été mis en place au niveau confédéral pour permettre aux militants qui le souhaitent de réorienter leur parcours professionnel. Ce dispositif collectif permet de faire le point sur son parcours syndical, d'échanger au sein d'un groupe de personnes confrontées à la même problématique, de constituer un réseau, d'être mieux armé et plus efficace dans sa recherche. Une étude effectuée auprès d'anciens responsables fait ressortir la nécessité de mieux valoriser l'expérience acquise au cours de l'activité syndicale.



Assemblée générale à la Mutualité, Paris 2012.

Cette démarche s'appuie sur le principe que l'organisation doit assurer une certaine sécurisation des parcours aux militants, pour ceux qui s'engagent comme pour ceux qui la quittent.

4.4 UNE ORGANISATION AU SERVICE DE SES ADHÉRENTS

4.4.1 « RÉPONSES À LA CARTE » : UN NOUVEAU SERVICE APPRÉCIÉ !

Le constat a été fait qu'un nombre élevé d'adhérents à la CFDT n'a pas beaucoup de lien avec l'organisation, si ce n'est au travers de la cotisation et de la diffusion de *CFDT Magazine*. Cela explique en partie le fort turnover des adhérents. Mieux répondre aux demandes des adhérents de la CFDT faisait partie des objectifs fixés par le congrès de Tours pour mieux fidéliser les adhérents.

L'adhérent peut souvent compter sur la CFDT quand il fait partie d'une structure organisée au travers du réseau des militants dans les entreprises et les administrations. Mais pour ceux qui en sont plus éloignés (petite structure, dispersion des équipes, adhérents isolés, etc.), le congrès a décidé l'étude et la mise en œuvre d'un service d'accueil centralisé via le téléphone et mobilisant toutes les structures concernées. Ce service a été appelé « Réponses à la carte ».



C'est un service offert à tous les adhérents CFDT. L'objectif est d'apporter des réponses de qualité à toutes leurs questions liées au travail et ses impacts sur la vie professionnelle et personnelle et ce, quels que soient leur situation, leur lieu de travail, leur proximité avec des militants CFDT.

Le service « Réponses à la carte » a d'abord été expérimenté dans trois régions, Nord-Pas de Calais, Auvergne et Rhône-Alpes. L'AG des syndicats de 2012 a proposé de poursuivre l'expérimentation jusqu'au congrès de Marseille. Depuis, deux régions supplémentaires, Midi-Pyrénées et Champagne-Ardenne, et deux fédérations, FGMM et F3C, ont décidé de tester le service. Les syndicats ont été au centre de la construction et de la mise en œuvre du projet. Chaque structure a pu adapter la concrétisation du service en fonction de ses réalités et de ses objectifs propres.

Pour mettre en œuvre ce service, il a été fait appel à un prestataire extérieur. Il a contribué à structurer le service et à assurer la qualité de l'accueil des adhérents. Il a aussi été chargé de consigner et de répondre aux questions des adhérents les plus courantes et de renvoyer les demandes vers les structures concernées quand cela est nécessaire. Il est ainsi fait appel à toutes les compétences et à tout le réseau des militants CFDT. De fait, la majorité des demandes étant d'ordre professionnel, de nombreux syndicats sont sollicités et impliqués dans ce nouveau service.

Les conseillers répondent aujourd'hui à près de la moitié des appels à partir d'une « base de connaissances » créée au départ par la CFDT et complétée au fur et à mesure des réponses apportées par le service en lien avec la Confédération.

Une enquête de satisfaction a permis de montrer que le service est plébiscité par les adhérents qui l'ont utilisé - en particulier les plus jeunes, notamment pour la qualité et la rapidité des réponses apportées. Il mobilise toutes les structures de l'organisation et, en cela, il favorise le travail entre elles. Contrairement aux craintes souvent évoquées, l'expérimentation a démontré que ce nouveau service permettait de rapprocher le syndicat de ses adhérents, notamment les plus éloignés, et ne faisait pas concurrence aux permanences physiques organisées dans les régions impliquées dans ce chantier.

Réponses à la carte

- 5 961 adhérents l'ont utilisé au 31 décembre 2013.
- 3/4 des appels concernent la vie professionnelle.



4.4.2 « L'OUVRE-BOÎTE »

La CFDT a lancé un nouveau service de mise en relation et d'entraide sur toutes les questions relatives au travail, à l'emploi et plus largement sur les questions professionnelles. Lancé à l'initiative de l'Union confédérale des cadres, ce service est gratuit et ouvert à tous les adhérents. Il permet à tout adhérent de déposer une offre de service ou une demande d'annonce qui reste en ligne soixante jours et peut être republiée à la demande.

Un nouveau service à l'adhérent qui crée du lien et s'appuie sur la richesse du tissu militant.

4.4.3 GASEL : LA DIFFICILE MISE EN ROUTE D'UN OUTIL AMBITIEUX

Mettre les adhérents au cœur de notre organisation, c'est se doter de systèmes d'information aptes à mieux échanger avec eux, mais aussi mieux les connaître pour mieux les accompagner et être davantage à leur service.

Pour atteindre cet objectif, la Confédération s'est tout d'abord dotée, dès avril 2010, de son propre service des systèmes d'information afin d'améliorer ses divers outils et permettre à ses organisations de prendre toute leur place dans l'univers numérique et ses futurs développements. De plus, l'amélioration des infrastructures ainsi que l'optimisation de la messagerie, du portail commun et du site cfdt.fr ont permis à l'organisation de s'adresser directement, rapidement et en permanence aux adhérents, aux militants et à toutes les personnes intéressées par nos informations et nos positions.

Enfin, le Bureau national de décembre 2011 a décidé la mise en place d'un système informatique unifié centralisant l'essentiel des informations qui jusqu'alors cohabitaient dans diverses applications, chacune performante dans son domaine, mais construites au fil du temps sur des technologies et des supports différents.

Nous avons donc transplanté les applications existantes (adhérents et structures) vers une base de données centralisée permettant de gérer en ligne et en temps réel les adhérents et les structures.

Ce nouvel outil, appelé GaseL (Gestion des adhérents et des structures en ligne), a connu de graves dysfonctionnements dans sa mise en œuvre : difficultés de migration des données, de connexion, de lenteur et de fiabilité. Cela s'est conjugué avec l'impossibilité de partager les données avec Costa (l'application chargée des prélèvements et des mises à jour nécessaires).

Les syndicats, les organisations et les divers utilisateurs ont exprimé avec force leur mécontentement et leur déception, et se sont légitimement inquiétés des conséquences de tous ces dysfonctionnements.

La Confédération a fourni les informations et les aides pratiques aux syndicats pour limiter autant que possible les répercussions de ces difficultés tout en poursuivant et amplifiant les travaux pour permettre le fonctionnement de Gasel. Ce nouvel outil a ainsi pu progressivement développer ses capacités réelles à partir du 25 octobre 2013.

Le Bureau national de janvier 2014 a lancé une étude d'impact pour mesurer les difficultés rencontrées et leurs conséquences.

4.5 UN ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ DES MILITANTS

Être plus proches des salariés et des adhérents nécessite d'aider les militants qui sont en contact avec les salariés au quotidien. Ils sont la clé de voûte de l'organisation. Le congrès de Tours a décidé de leur donner les moyens d'être plus efficaces et reconnus dans leur action, d'être de véritables capteurs des réalités pour que nous soyons plus pertinents dans nos propositions, nos revendications et notre action à tous les niveaux. Pour mettre en œuvre cet engagement, nous avons développé de nombreuses initiatives pour les aider.

4.5.1 DES STRUCTURES MIEUX ORGANISÉES POUR ACCOMPAGNER LES MILITANTS

Parallèlement aux expérimentations qui ont été menées par les autres chantiers de l'évolution de l'organisation, le Bureau national a souhaité réaliser une étude sur le fonctionnement de nos structures de base (sections syndicales et syndicats) et évaluer le soutien qu'elles obtiennent de la part des fédérations et des unions régionales.

Cette étude a fait ressortir de nombreux points qui ont été largement confirmés par les interventions des syndicats lors de l'AG.

- Les militants se sentent à l'aise dans l'organisation, ils en sont plutôt fiers et ne remettent pas en cause son mode d'organisation et de structuration. Ils sont reconnus dans leur entreprise ou leur administration comme des responsables compétents et efficaces, même si eux-mêmes ont du mal à valoriser leurs actions et leurs résultats.
- L'action revendicative est prise en charge essentiellement par la section syndicale, parce que c'est à ce niveau que le lien avec les salariés est le plus pertinent. Toutefois, il a été constaté une insuffisance de présence sur le terrain liée à des difficultés pour s'organiser collectivement, un manque de temps (souvent concentré sur peu de personnes), un manque d'outils pour progresser. Des attentes fortes ont été exprimées en termes de conseil et d'appui, de formations et d'échanges de bonnes pratiques.

- Le lien entre le syndicat et les sections syndicales est souvent considéré comme trop distant, notamment vers les plus petites entreprises. Les syndicats reposent eux-mêmes sur un nombre limité de militants.

- Les militants s'interrogent sur la multiplicité des structures, leur rôle et leur manque de complémentarité. Ils ont du mal à s'y retrouver. La gestion des ressources militantes est une forte préoccupation. La formation syndicale est un élément essentiel, mais elle manque de lisibilité. Elle fait l'objet d'une forme de concurrence entre les structures qui nuit à son efficacité.

À la suite de l'AG, la Confédération a poursuivi la réflexion sur le « Qui fait quoi ? » afin de proposer au congrès de Marseille des pistes d'évolution pour être plus efficaces et permettre à l'ensemble du réseau CFDT d'être plus encore au service des équipes d'entreprise et d'administration.

4.5.2 AIDER, C'EST AUSSI OUTILLER

Les outils existent, ils sont souvent méconnus

Le constat fait à l'occasion de l'AG est que les militants disposent de nombreux outils réalisés par la Confédération, les fédérations, les unions régionales et les syndicats. Mais les militants les connaissent mal ou ne savent pas où et comment les utiliser.

L'enjeu a donc été de rendre davantage accessibles les services et les outils de l'organisation. Renforcer le lien avec les militants est une condition essentielle. Il faut aussi porter à leur connaissance toutes les publications ou les outils dont ils peuvent disposer au travers des moyens de communication, notamment les sites internet.

L'effort de mutualisation des outils

L'objectif que nous avons aussi poursuivi a été de rationaliser les outils en utilisant les expériences menées par des structures pour les transférer à d'autres en les adaptant à leur réalité. Il en a été ainsi des correspondants de section, des enquêtes Flash, des protocoles d'accord préélectoraux, des formations de responsables, etc.

Des outils rénovés pour davantage d'efficacité

Depuis le congrès de Tours, les outils de communication de la Confédération ont été rénovés pour correspondre à des usages bien précis : les argumentaires, les vrais-faux, les modes d'emploi, le Petit revendicatif, les tracts sont conçus pour permettre aux militants de s'approprier les positions de l'organisation, de les diffuser. Ils aident aussi à la mise en œuvre d'accords nationaux. Le Kit SPP accompagne les équipes sur la sécurisation des parcours professionnels.



Il reste à améliorer la notoriété de ces outils car, lorsqu'ils sont connus, ils sont plébiscités par les militants et les adhérents. Tous accessibles en ligne « en libre-service », encartés dans *Syndicalisme Hebdo* pour les argumentaires et les modes d'emploi, ils ne sont pas encore assez connus de tous les militants.

La production de guides papier est restée en revanche très insuffisante durant ces quatre dernières années. La multiplication d'outils plus réactifs et plus nombreux explique sans doute en partie cela. L'enjeu des prochaines années sera de renouveler la politique éditoriale des guides en l'articulant avec internet.

Un nouvel outil pour agir : le Kit SPP

Pour aider les militants à bâtir leur projet syndical sur l'emploi et la formation dans les entreprises et les administrations, il a été décidé de réaliser un outil interactif qui permette de construire des revendications sur la sécurisation des parcours professionnels, de développer des pratiques syndicales de proximité, de valoriser l'action CFDT et de faire du développement.

Le Kit SPP est composé d'un site internet, véritable boîte à outils sur les questions d'emploi et de formation dans l'entreprise, et d'une application qui aide la section à élaborer son projet syndical en partant de la situation de l'entreprise. Cet outil innovant illustre l'approche nouvelle que la CFDT initie pour mieux aider les militants dans leur action revendicative. Il reste encore à le diffuser et à l'utiliser plus largement.

Ce n'est pas un dispositif de « prêt à porter », il nécessite un accompagnement et une formation des militants. L'implication des syndicats, des unions régionales et des fédérations pour organiser l'accompagnement des sections qui s'en saisissent est primordiale. Pour y contribuer, une formation Iris, « Accompagner les sections syndicales avec le Kit SPP », est mise à la disposition des organisations.

Le Kit SPP

*Un outil interactif
au service
des militants.*



4.5.3 RENFORCER LA CAPACITÉ D'ÉCOUTE ET DE RÉPONSE DES SYNDICATS

Notre stratégie de proximité avec les salariés nécessite de s'appuyer sur un réseau de militants de terrain en capacité de répondre à leurs attentes avec efficacité et pertinence. Le réseau des structures CFDT et en priorité le syndicat ont pour première fonction d'aider, d'accompagner les militants de section dans la mise en œuvre de leur action quotidienne, mais aussi dans l'utilisation des différents outils mis à leur disposition. Toutes ces actions engagées par la Confédération avec les organisations construisent une CFDT proche des militants qui la font vivre sur le terrain.

Les correspondants de section

Les correspondants de section syndicale sont une réponse à notre volonté qu'aucune section ne soit « éloignée » de la CFDT.

Si le congrès proposait la généralisation de cette pratique, l'AG a considéré que l'objectif était de créer ce lien, quelle que soit la méthode. Les correspondants de section en sont une. L'AG a aussi souhaité utiliser le terme « correspondants » au lieu de « référents » pour enlever toutes les ambiguïtés sur leur mission.

Au final, l'objectif est de faire en sorte que chaque section syndicale ait un interlocuteur identifié dans la CFDT qui apporte des réponses aux questions qu'elle pose soit directement, soit en sollicitant d'autres militants-ressources dans l'organisation. La priorité du correspondant de section, c'est que la section puisse être suffisamment autonome pour résoudre les questions qui sont de son ressort et qu'elle renforce ses liens avec le syndicat, et par lui le reste de l'organisation.

Ce dispositif répond à un besoin des sections. C'est une véritable aide pour elles, et notamment pour les délégués syndicaux.

Les responsables de syndicat sont eux-mêmes déchargés de sollicitations qui sont prises en charge par les correspondants. Cela permet de se consacrer à d'autres tâches et de mieux répartir les responsabilités, notamment dans le syndicat, voire de faire émerger de nouveaux responsables. Cela permet de réduire l'écart souvent constaté entre le syndicat qui dispose de peu de moyens et ses sections syndicales.

Ce changement de pratiques demande du temps, de nombreux débats pour sa mise en œuvre et de la ténacité pour faire perdurer dans le temps le lien section-syndicat. C'est toutefois un enjeu fondamental pour améliorer le lien entre la section syndicale et les structures CFDT.

Les protocoles d'accord préélectoraux

Pour favoriser l'implantation de la CFDT dans les entreprises, l'objectif est d'accompagner les syndicats dès la négociation des protocoles préélectoraux jusqu'au fonctionnement normal de la section syndicale, qui pourrait être créée à cette occasion.

En prenant appui sur l'expérience de l'Uri Lorraine, une méthode de travail a été expérimentée dans d'autres régions. Cet investissement important de l'organisation a porté ses fruits en termes de développement et de présence de la CFDT sur le terrain. L'aide apportée aux syndicats leur a permis de mieux s'organiser. L'objectif est à terme qu'ils puissent être parfaitement autonomes dans la prise en charge des protocoles en leur apportant toutes les pratiques et les outils nécessaires.

4.5.4 RASSEMBLER LES ÉLUS ET LES MANDATÉS

Lors de l'AG des syndicats de novembre 2012, l'engagement a été pris de rassembler les élus et les mandatés d'entreprise et d'administration pour donner davantage de visibilité à leur travail dans et hors de l'entreprise, et de reconnaître ainsi l'importance de l'engagement de celles et ceux qui sont et font la CFDT au quotidien. Le pari de rassembler 5 000 d'entre eux le 10 octobre 2013, à Paris, a été réussi, ils sont venus de toutes les régions et de tous les secteurs professionnels. Cet événement, qui a montré la fierté et la détermination des militants CFDT, a été un moment de partage d'expériences, de débat et de convivialité dans une période où les équipes sont en première ligne pour affronter les difficultés d'emploi et de conditions de travail. Nombre de participants, pour une bonne part de nouveaux élus, ont découvert de plus près leur organisation, son fonctionnement, ses responsables, ils en ont retiré un sentiment fort d'appartenance à un grand collectif.

Ce grand rassemblement a été précédé de plusieurs rencontres organisées sous différentes formes dans les régions, réunissant déjà un nombre élevé de militants.

4.5.5 PERMETTRE AUX MILITANTS D'ASSUMER LEURS RESPONSABILITÉS SYNDICALES

Le renforcement des compétences

Permettre aux militants d'assumer leurs responsabilités syndicales, c'est leur permettre d'acquérir, notamment par la formation syndicale, les compétences nécessaires pour répondre aux enjeux individuels et collectifs.

Le nouveau schéma directeur de la formation syndicale et le plan d'action qui en découle ont pour objectif de rendre nos militants plus « politiques », plus efficaces sur le terrain, plus proches des salariés, tout en les accompagnant dans leur parcours.

Cette ambition d'accompagner tous les militants par une formation syndicale plus poussée s'est traduite par la nécessité d'améliorer notre offre de formation, tant d'un point de vue qualitatif que quantitatif. Pour relever ces nouveaux défis, l'outil de formation confédéral et confédéré Iris a renforcé ses compétences et son fonctionnement, favorisé la complémentarité entre organisations et la mutualisation des outils.

Le réseau des conseillers prud'hommes a fait l'objet d'une attention particulière par l'organisation d'une journée de formation sur l'Ani du 11 janvier 2013 qui a permis le rassemblement de plus de 300 conseillers le 6 juin 2013 à Paris.

La co-construction des plans de formation

La demande d'amélioration de la formation syndicale a été largement formulée par les équipes syndicales au travers du rapport Algoé et à l'AG de novembre 2012.

Pour répondre à cette demande forte des syndicats, un changement d'approche radical a été opéré. Nous sommes passés d'une logique de « catalogue » à celle d'accompagnement et de co-construction de plans de formation. Il s'agit, pour les Uri, les fédérations, les unions confédérales – et si possible conjointement –, d'identifier les besoins des syndicats avec le soutien technique de la Confédération. Dans cette co-construction, l'enjeu principal est de permettre un accès facilité à la formation pour une majorité de militants.

Le dialogue et un travail renforcé entre les structures auront pour effet de mieux définir le rôle de chacun, de mieux utiliser nos ressources et d'éviter les logiques de concurrence.

Vers une évolution ambitieuse de la formation syndicale

La Confédération est en capacité d'accompagner les structures afin qu'elles s'inscrivent progressivement dans une réelle dynamique et une évolution ambitieuse de la formation syndicale.



4.6 UNE CFDT PLUS ATTRACTIVE, ACCESSIBLE ET VISIBLE

Le chantier d'évolution de l'information et de la communication a permis de redéfinir et de renouveler notre identité visuelle. Le logo et la charte graphique sont l'expression de nos valeurs, de nos couleurs, de la singularité de la place que nous voulons occuper dans le syndicalisme français : un syndicalisme humain, ouvert, incarné par ses adhérents, ses militants, proche des salariés, ouvert au dialogue.

Nos médias internes forment un nouvel écosystème d'information : à chaque support sa fonction, sa ligne éditoriale, pour éviter les doublons.

Syndicalisme Hebdo est conçu comme un outil destiné aux militants, *CFDT Magazine* continue d'être le trait d'union entre tous les adhérents de la CFDT. *Action juridique* se recentre sur un dossier de fond, *CFDT La Revue* permet la réflexion en s'appuyant sur des apports d'experts.

Au centre, le site *cfdt.fr* conjugue la réactivité (avec plusieurs mises à jour quotidiennes), l'outillage, le témoignage (avec des vidéos). Tout un chacun peut s'abonner à la newsletter hebdomadaire de la Confédération.

Ce dispositif vise à simplifier la vie des militants, à leur permettre de savoir où trouver la bonne information, au bon moment.

Enfin, la Confédération s'est dotée d'une stratégie sur les médias sociaux (Facebook, Twitter, YouTube, Dailymotion), qui permet, d'une part, d'animer la « communauté CFDT » et, d'autre part, de s'adresser aussi à des publics qui dialoguent sur ces réseaux et que nous ne rencontrons pas par ailleurs.

Nouveau site, nouvelle presse et nouveaux outils de communication



4.7 UNE DYNAMIQUE QUI VIENT DE LOIN ET S'AMPLIFIE

4.7.1 SORTIR DU SYNDICALISME INSTITUTIONNALISÉ

Avec le rapport « Débattre pour se renforcer », la CFDT a engagé en 2004 un mouvement de fond non seulement de rénovation du débat interne, mais aussi de réinvestissement du lien avec les militants et les adhérents. L'objectif visait à sortir le syndicalisme du risque de l'enfermement institutionnel et gestionnaire éloigné des préoccupations des salariés.

En 2007, le rapport « Le syndicalisme a un tournant... oser le changement » a pointé sans détour le risque de marginalisation que le syndicalisme courait à terme et invité toute l'organisation à relever le défi de notre avenir.

4.7.2 PRISE DE CONSCIENCE COLLECTIVE SUR LA NÉCESSITÉ D'ÉVOLUER

Le congrès de Tours a permis d'enclencher une nouvelle dynamique vers un syndicalisme plus proche des salariés et des réalités économiques et sociales. L'AG de novembre 2012 a été un moment clé de cette dynamique. Elle a donné à voir le travail considérable réalisé par la Confédération et les structures concernées, et donné envie à tous les syndicats présents d'approfondir leur propre fonctionnement au service des équipes de terrain.

4.7.3 L'ACCÉLÉRATEUR DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

La nouvelle représentativité des syndicats, fondée sur le choix des salariés, a été facteur de renforcement de leur légitimité, elle est aussi un accélérateur pour aller vers le syndicalisme proche des préoccupations des salariés que nous souhaitons. La première mesure de la représentativité de mars 2013 montre la confiance des salariés dans la CFDT là où nous sommes présents. C'est une invitation à renforcer notre développement et à multiplier nos implantations.

4.7.4 UNE DYNAMIQUE CRÉÉE PAR LES CHANTIERS

À la suite du congrès de Tours, sous l'impulsion de la Confédération, pratiquement toutes les fédérations et les Uri se sont mobilisées pour participer à un ou plusieurs chantiers définis par le Bureau national en novembre 2010 : évolution de l'organisation, chantier « Agir sur le travail », la sécurisation des parcours, salaires...

La date rapprochée de l'AG des syndicats imposait d'avancer rapidement pour lancer des expérimentations, en tirer les premières conclusions et être en capacité de proposer les suites à donner dès novembre 2012.

Des organisations se sont donc rapidement portées volontaires pour s'investir dans des expérimentations, d'autres ont été sollicitées. Nous sommes partis du principe que c'était à travers de l'action que nous pouvions le mieux appréhender les enjeux, tirer des conclusions utiles, dépasser les freins éventuels ou corriger les mauvaises directions. La Confédération a proposé un cadre pour l'action, que chaque structure a adapté à sa réalité en fonction de ses propres orientations. Toutes ont contribué à la dynamique créée.

4.7.5 LA RÉUSSITE DE L'AG EN NOVEMBRE 2012

L'AG a été un moment fort. Elle a été aussi l'occasion d'une réelle mobilisation des syndicats présents sur les enjeux de l'évolution de l'organisation. Les témoignages de ceux « qui en étaient » ont été positifs et enthousiastes.

La forme et le contenu des débats ont largement donné satisfaction et traduit l'image d'une organisation dynamique, en ordre de marche et prête à affronter les défis qui sont posés au syndicalisme aujourd'hui. Les interventions en plénière et dans les travaux de commissions ensuite ont permis aux représentants de syndicat d'exprimer leurs interrogations, leurs préoccupations, leurs désaccords parfois mais aussi leurs expériences propres et leur volonté d'aller de l'avant. Deux questions ont principalement émergé des débats : celle des moyens de l'organisation et celle des parcours militants.

L'AG a aussi été l'occasion de tester de nouvelles formes de débats et de décisions qui pourraient être développées dans d'autres circonstances.

Le passage de témoin entre François Chérèque et Laurent Berger a été un moment fort de cette AG. Avec émotion et chaleur, les militants présents ont salué le travail et le courage de François Chérèque durant ses dix années de mandat, qui ont marqué la CFDT.

4.7.6 UNE MISE EN MOUVEMENT DE TOUTE LA CFDT

Depuis son origine, la CFDT est dans la continuité de ses valeurs et de son action : s'adapter à la société, peser sur le réel, être en phase avec les aspirations des salariés pour progresser dans l'émancipation des salariés et la justice sociale.

Le questionnement et la mise en mouvement font partie de son ADN. À nouveau, la CFDT a interrogé son fonctionnement et ses pratiques, et montré qu'elle était capable de s'adapter et de répondre aux défis posés au syndicalisme. La Confédération s'est aussi interrogée sur son propre fonctionnement pour le faire évoluer vers plus de proximité et de soutien aux équipes militantes et aux organisations.

Si l'impulsion confédérale a été déterminante dans la conduite du changement, elle a rencontré la nécessité d'évoluer, partagée par toutes les équipes CFDT, à tous les niveaux de l'organisation. Mais ce qui crée la véritable dynamique collective, ce sont toutes les initiatives prises par des sections, des syndicats, des fédérations ou des régions qui, même si elles ne se situaient pas dans les projets soutenus par la Confédération, relevaient du même objectif, de la même volonté : être plus proches des salariés, des adhérents et rendre des services aux militants pour qu'ils soient plus à même d'agir sur les lieux de travail. Tout le monde n'a pas avancé au même rythme, mais le mouvement est engagé, et il va se poursuivre !



CONCLUSION

La poursuite de la crise économique, le poids persistant du chômage, l'aggravation des inégalités, la pauvreté croissante chez les salariés les plus précaires ont profondément imprégné l'action de la CFDT durant cette mandature.

Face à cette situation difficile et douloureuse pour un grand nombre de salariés enclins à la colère et au désespoir, nous avons voulu répondre par les actes.

Refuser l'immobilisme pour ne jamais céder au défaitisme, accepter d'affronter la réalité pour réussir à la transformer, c'est la ligne que la CFDT a tenu sans relâche durant ces quatre années, pour faire du sens et de l'utilité de notre syndicalisme un levier au service des salariés et de leur avenir.

Pour cela, nous leur avons dit la vérité, nous avons creusé nos idées, confronté nos analyses, avancé des propositions audacieuses et assumé nos responsabilités d'acteur engagé quand d'autres se contentaient trop souvent d'accompagner la désespérance et se réfugiaient dans le commentaire.

De même, nous avons décidé de nous remettre en cause, de questionner nos certitudes, de bousculer nos habitudes, de bouger nos pratiques et de revoir notre fonctionnement.

La tâche n'est pas aisée, mais nous avons conscience de notre responsabilité. Elle nous conduit à ne pas cesser d'évoluer pour mieux coller à la réalité, pour rester en phase avec nos valeurs et ne jamais renoncer à notre ambition de transformation sociale et de progrès pour tous.

La période est rude et continuera de l'être, elle n'en est que plus exigeante pour le syndicalisme. Tout au long de son histoire, la CFDT s'est toujours efforcée, quoi qu'il puisse lui en coûter, d'être à la hauteur des enjeux, fidèle à ses valeurs d'autonomie, de justice, de solidarité et d'émancipation.

Nous fêtons cette année les 50 ans de la CFDT, un demi-siècle d'une histoire souvent passionnée et parfois tumultueuse.

L'idée fondatrice de ceux qui ont fait évoluer la CFTC en CFDT était de créer une grande organisation syndicale ouverte à toutes et tous au terme d'une longue évolution pour ancrer son indépendance à l'égard de toutes les églises, de tous les courants de pensée, des partis politiques et de tous les pouvoirs. Une organisation démocratique dans son mode de fonctionnement, dans ses débats et ses pratiques mais aussi dans son projet syndical. Un projet syndical visant à développer une action au service de l'émancipation, collective mais aussi individuelle, faisant appel à l'autonomie et à la responsabilité de chacun. Un projet syndical visant la construction d'une société plus juste et solidaire, et d'un monde de libertés démocratiques où les inégalités auraient disparu.

De ces puissantes racines, nos aînés ont continuellement tiré force et enseignement pour mener le combat de l'émancipation et de la démocratie dans l'entreprise, pour nourrir la critique sociale des dérives d'une croissance aveugle de notre économie, pour mettre l'homme au cœur de la lutte contre les inégalités.

La CFDT a sans cesse cherché à défricher et innover pour construire des réponses en phase avec les évolutions du travail et de la société. Souvent pionnières, ses propositions novatrices ont été parfois critiquées pour devenir ensuite des acquis sociaux défendus par tous.

Si, depuis 1964, le monde a profondément changé, cette grande ambition de transformation sociale et ces combats pour la justice et la solidarité sont toujours les nôtres, ce sont eux qui ont guidé nos pas et nos engagements durant cette mandature.

En cinquante ans, de nombreuses évolutions positives ont eu lieu, nous y avons contribué, mais ces décennies ont aussi été porteuses de ce que nous avons nommé « les dégâts du progrès », nous les avons dénoncés. Notre planète en paye aujourd'hui le prix fort. Nous sommes aujourd'hui confrontés à de nouvelles réalités insupportables et préoccupantes. L'espoir en l'avenir a laissé place au doute, à l'inquiétude, à la crainte d'un monde plus difficile aujourd'hui et plus encore demain. L'enjeu social et démocratique est maintenant de recréer l'espoir en offrant de nouvelles perspectives capables de remobiliser les énergies, de tracer des objectifs ambitieux et atteignables, de reconstruire un avenir de progrès.

Nous sommes à un moment d'interrogation et de doute dans le basculement vers un autre monde. Ce bouleversement inquiète plus qu'il ne rassure : quel monde voulons-nous demain ? Avec qui le construire et comment ? Admettre la fin d'un monde, ce n'est pas opposer le présent et le futur. Car il n'y a pas de retour possible de la confiance sans perspectives mobilisatrices, pas davantage de capacité à se projeter dans l'avenir sans rassurer et protéger le présent. Ce sont les deux bouts de cette même chaîne que le syndicalisme doit s'efforcer de tenir avec un discours de vérité et des diagnostics partagés sur les difficultés à résoudre comme sur les marges de manœuvre possibles afin de faire échec à la fuite en avant dans la démagogie et le populisme.

Construire un modèle de progrès pour tous qui place l'homme au cœur des choix et conjuguer ainsi dans un nouveau mode de développement l'économique, l'environnemental et le social, c'est l'ambition que poursuit la CFDT avec une indéfectible boussole : la réduction des inégalités et le choix de la solidarité.

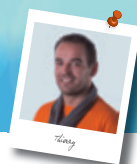
Ce cap a guidé nos positions, nos engagements et nos évolutions durant ces quatre années.

C'est notamment le sens de :

- notre investissement dans la démarche paritaire sur la délibération économique, sur l'approche de la compétitivité et sur les leviers de la croissance pour s'orienter résolument vers un autre mode de développement ;
- notre engagement sur l'accord de sécurisation de l'emploi au bénéfice des plus précaires, et du développement dans l'entreprise d'un dialogue social plus offensif dans la construction des solutions à apporter ;
- notre exigence d'une réforme de fond de la formation professionnelle, enjeu central de la sécurisation des parcours professionnels ;
- notre action pour poursuivre, au-delà de l'enjeu de la représentativité, le renforcement de la démocratie sociale ;
- notre mobilisation sur la qualité de la vie au travail et l'égalité professionnelle.

C'est pourquoi, nous faisons de notre capacité à être plus proches des salariés, davantage au service de nos adhérents et en soutien des militants, un levier déterminant de notre action de transformation sociale.

Enfin, c'est aussi pourquoi nous voulons porter dans le débat public, comme nous le ferons en interne au congrès de Marseille, nos propositions pour promouvoir une autre vision du progrès qui fait de la qualité son moteur dans tous les domaines, dans l'emploi, le travail, la formation professionnelle, la protection sociale et le dialogue social. Vivre tous mieux demain est possible, mais autrement, c'est l'ambition de notre syndicalisme d'engagement et de conquête de nouvelles garanties individuelles et collectives.



RAPPORT FINANCIER

A	Perception et ventilation des cotisations	p. 55
A.1	Principes de la charte financière, rappel	p. 55
A.2	Cotisations salariés	p. 55
A.3	Cotisations retraités	p. 56
A.4	Logistique	p. 57
B	Gestion des parts nationales	p. 57
B.1	Budget confédéral	p. 57
B.2	Budget Presse	p. 58
B.3	Budget Chas	p. 59
B.4	Budget Solidarité syndicale mondiale (SSM)	p. 59
B.5	Budget fonds d'organisation	p. 61
C	Présentation des comptes sociaux et consolidés de la Confédération	p. 62
C.1	Comptes sociaux	p. 62
C.2	Comptes consolidés	p. 67

Ce rapport rend compte des opérations de gestion financière et des comptes sociaux et consolidés sous la responsabilité statutaire du Bureau national, du CNC (Conseil national confédéral), qui approuve les comptes, et vérifiés par les vérificateurs aux comptes élus par le Conseil national: Sophie Legeron (Fédération des Banques) jusqu'en 2012, Clément Reungoat (Uri Bretagne), Fabienne Delignières (Uri Basse-Normandie), et de la perception et la ventilation des cotisations ainsi que l'utilisation des différentes parts nationales de cotisations selon leur objet spécifique.

Ce rapport présente les résultats des exercices 2009, 2010, 2011 et 2012.

Enfin, ce rapport rend compte des initiatives prises par le Bureau national afin de conforter l'application de la Charte de la cotisation.

Il présente une synthèse des comptes de la Confédération notamment à la suite des obligations faites au regard de la loi d'août 2008 sur la démocratie sociale. Les comptes ont été approuvés pour chaque exercice à l'unanimité par le CNC et certifiés sans réserve par les commissaires aux comptes de la Confédération.

A PERCEPTION ET VENTILATION DES COTISATIONS

A.1 PRINCIPES DE LA CHARTE FINANCIÈRE, RAPPEL

Le syndicat dispose de 26 % des sommes collectées auprès des adhérents avec un minimum garanti par cotisation mensuelle de 2,58 € en 2012. Le syndicat conserve la totalité de la part de cotisation supérieure au plafond (16,45 € en 2012). Si le syndicat peut justifier qu'il applique un taux de collecte supérieur à 0,75 % du salaire annuel net de ses adhérents, il conserve la totalité de la part supérieure au taux statutaire.

Il est de la responsabilité des syndicats de faire appliquer le taux de cotisation de 0,75 %.

La répartition définitive est faite à la clôture sur la base de la cotisation moyenne réelle de chaque syndicat.

Après avoir déduit la part des syndicats, la part affectée à l'UCC (Union confédérale des cadres), le SCPVC (Service central de perception et de ventilation de la cotisation) ventile les sommes collectées entre la part fédérale (25,4 %), la part régionale (19,8 %), les différentes parts nationales (11,4 %), la Confédération (8,8 %) et la Cnas (Caisse nationale d'action sociale) (8,6 %). Les parts fédérale et régionale sont réparties au prorata du nombre de cotisations de chaque organisation.

Les montants collectés et répartis sont donnés dans le tableau page 56. Chaque syndicat reçoit les informations du SCPVC lui permettant de vérifier que les sommes reversées par ce dernier correspondent à ses règlements. Chaque fédération et chaque Uri a reçu les documents lui permettant de vérifier que les sommes collectées, auprès des syndicats de son champ, ont été ventilées selon les règles de la charte de la cotisation.

A.2 COTISATIONS SALARIÉS

La remontée des cotisations entamée, en 2006, s'est poursuivie pour atteindre 6 509 916 cotisations en 2012.

Le CNC propose aux syndicats, tous les ans, une revalorisation minimale de leur cotisation moyenne en lien avec l'évolution du SMB (Salaire minimum de base).

Une mesure a également été prise sur la revalorisation du plafond pour le ramener à son niveau d'origine, soit une cotisation assise sur 75 % du plafond de la Sécurité sociale, de manière à améliorer la mutualisation au sein de l'organisation. Ce rattrapage de 0,33 cts d'euro par an a été réparti sur quatre ans, de 2007 à 2010 ; il sera poursuivi jusqu'à l'exercice 2014.



Valeurs en euros

COTISATIONS Salariés	2009	2010	2011	2012
FÉDÉRATIONS	17 276 470,82	17 861 394,69	18 462 085,38	18 857 924,66
SYNDICATS	20 597 952,15	21 398 083,94	21 935 460,66	22 396 643,68
RÉGIONS	13 470 976,24	13 926 806,85	14 395 649,40	14 703 947,30
CONFÉDÉRATION	5 985 504,69	6 187 847,91	6 396 124,46	6 533 351,70
FONDS INFORMATION	6 196 574,13	6 406 790,74	6 622 037,57	6 764 453,72
SSM	593 866,98	614 061,24	635 016,51	648 387,63
FONDS ORGANISATION	966 673,06	998 966,57	1 033 115,54	1 055 257,38
CNAS	5 849 371,15	6 047 418,10	6 251 125,78	6 384 925,61
UCC	822 618,19	851 624,24	880 260,45	899 138,42
Collecte répartie	71 760 007,41	74 292 994,28	76 610 875,74	78 244 030,10
Collecte des syndicats	71 760 670,05	74 476 351,15	76 655 000,88	78 274 334,98
Nb cotisations mensuelles	6 244 658	6 383 173	6 473 155	6 509 916
Valeur moyenne mensuelle	11,4913	11,6676	11,8420	12,0240

A.3 COTISATIONS RETRAITÉS

Depuis janvier 2007, la cotisation des retraités est ventilée en pourcentage, conformément à la décision du congrès de Grenoble de 2006, en appliquant un taux de collecte de 0,5 %. Le nombre de cotisations atteignait 438 889 en 2012.

L'évolution de la part information de la nouvelle grille permet aux retraités de recevoir le même nombre de magazines que les actifs et de bénéficier des mêmes tarifs d'abonnement à *Syndicalisme Hebdo*.

Grille de répartition

UTR	37,5 %
URR	7 %
UFR ou Développement	15 %
UCR	17 %
Cnas	3 %
Confédération	6,5 %
Part Information	14 %

Valeurs en euros

COTISATIONS Retraités	2009	2010	2011	2012
CONFÉDÉRATION	204 806,45	214 216,51	222 002,03	229 451,17
FONDS INFORMATION	441 170,08	461 386,10	478 205,19	494 232,90
CNAS	94 545,45	98 859,24	102 472,54	105 903,92
UFR	285 123,90	301 672,36	315 067,85	326 579,04
DS	187 561,33	192 666,82	197 294,86	202 940,54
UCR	535 715,53	560 245,34	580 677,73	600 136,82
UTR	1 184 506,85	1 241 582,94	1 287 788,18	1 333 000,57
URIR	220 564,03	230 671,57	239 102,60	247 094,51
Collecte répartie	3 153 993,62	3 301 300,89	3 422 610,97	3 539 339,47
Collecte des UTR	3 158 683,72	3 310 874,21	3 434 088,95	3 554 660,78
Nombre de cotisations	420 202	429 636	436 239	438 889
Valeur moyenne mensuelle	7,5171	7,7062	7,8720	8,0992

A.4 LOGISTIQUE

L'année 2013 a vu la mise en place d'un nouveau système d'information pour la gestion des adhérents et des cotisations (*voir paragraphe 4.4.3 du rapport d'activité*).

Pour faire face aux obligations de publication des comptes, les syndicats ont pu utiliser Gessy, le logiciel Tréso-Syndicats mis à disposition par la Confédération, depuis la fin 2012.

B GESTION DES PARTS NATIONALES

Les recettes cotisations gérées au niveau national sont isolées dans des budgets spécifiques afin de s'assurer que ces recettes sont affectées conformément à leur objet, tel que défini par la charte de la cotisation.

Les résultats des exercices 2009, 2010, 2011 et 2012 de ces principaux budgets sont présentés ci-dessous.

B.1 BUDGET CONFÉDÉRAL

Ce budget couvre les charges de fonctionnement courant de la Confédération (communication, fonctionnement des instances statutaires, charges de personnel, locaux et matériels) par des recettes stables et garanties : cotisations, vente des agendas, reversement de salaires de conseillers techniques ou de membres du Cese (Conseil économique, social et environnemental). Les subventions extérieures sont affectées au budget uniquement à la clôture de l'exercice.

BUDGET CONFÉDÉRAL (valeurs en euros)	2009	2010	2011	2012
RECETTES				
Cotisations Salariés	5 985 504,69	6 187 847,91	6 396 124,46	6 533 351,70
Cotisations Retraités	204 806,45	214 216,51	222 002,03	229 451,17
Reversements Cese	641 408,35	589 786,71	640 856,68	627 746,60
Dotations	643 038,82	637 427,27	645 679,82	650 434,09
Recettes complémentaires	150 653,81	150 794,99	150 000,00	150 000,00
Valorisation MAD (Mis à disposition)	2 212 748,39	2 067 266,96	2 207 194,13	1 925 582,72
Affectation subvention à la clôture	10 839 467,50	10 495 873,00	9 597 210,36	8 864 023,88
TOTAL RECETTES	20 677 628,01	20 343 213,35	19 859 067,48	18 980 590,16
DÉPENSES				
Information	280 637,21	246 882,83	250 699,14	260 989,93
Fonctionnement Structures	363 541,90	351 331,74	374 398,43	551 753,38
Fonctionnement général	783 180,94	733 921,32	837 139,68	782 634,72
International	383 009,66	428 979,28	481 370,04	467 758,90
Charges de gestion	134 242,17	128 482,26	141 865,04	134 810,33
Personnel	9 433 820,18	9 853 947,17	10 391 856,37	10 880 606,96
Loyers	991 521,97	1 019 691,84	1 038 907,92	1 045 907,28
Informatique	596 443,23	732 277,97	789 975,66	859 883,34
TOTAL DÉPENSES	12 966 397,26	13 495 514,41	14 306 212,28	14 984 344,84
RÉSULTAT	7 711 230,75	6 847 698,94	5 552 855,20	3 996 245,32



B.2 BUDGET PRESSE

La principale recette de ce budget provient de la « part information » qui représente 9,11 % de la cotisation mensuelle moyenne réelle.

Ces recettes sont complétées par des ventes et abonnements auprès de structures, de militants ou d'adhérents, quelques recettes de publicité ainsi que des subventions provenant du budget confédéral.

N.B. Cette activité étant assujettie à la TVA, les recettes et les dépenses sont présentées hors taxes y compris les recettes cotisations, qui supportent une TVA de 2,10 %.

En 2012, les recettes de l'activité « Presse » étaient de 8,61 millions d'euros dont 83 % en provenance des cotisations (part nationale).

La part de la cotisation affectée à l'information est répartie entre *CFDT Magazine*, *Syndicalisme Hebdo*, le Pré (Portail de ressource étendu).

La part réservée à l'information est donc répartie pour 73,5 % pour *CFDT Magazine*, 19 % pour *Syndicalisme Hebdo* et 7,5 % pour le Pré.

Si l'on ajoute les recettes de CFDT Productions (brochures, affiches et matériel syndical), celles de « l'unité audiovisuelle » et celles de l'agenda/guide, c'est un montant de 8,7 millions d'euros que la CFDT a consacré en 2012 au niveau national à l'information des adhérents et des militants.

BUDGET PRESSE (valeurs en euros)	2009	2010	2011	2012
<i>CFDT Magazine</i>	3 841 632,77	3 982 223,16	4 146 619,83	4 349 106,97
<i>Syndicalisme Hebdo</i>	1 778 798,63	1 825 491,42	1 825 524,23	1 881 915,53
<i>CFDT La Revue</i>	193 438,37	218 806,68	213 212,16	164 472,41
<i>Action Juridique</i>	242 070,63	241 452,20	186 909,54	252 590,39
<i>Social Actualité</i>	272 881,41	297 622,66	291 983,68	313 618,23
PRÉ	482 875,49	460 830,00	387 635,63	451 672,67
Sous-total Presse	6 811 697,30	7 026 426,12	7 051 885,07	7 413 376,20
CFDT Productions	561 891,99	483 444,76	526 188,07	691 633,98
Audiovisuel	262 484,23	215 726,40	272 592,00	128 220,16
Agenda	416 385,96	429 487,57	449 332,32	456 246,00
Sous-total autres Presse	1 240 762,18	1 128 658,73	1 248 112,39	1 276 100,13
TOTAL DÉPENSES	8 052 459,48	8 155 084,85	8 299 997,46	8 689 476,34

COTISATIONS Salariés (HT)	6 069 122,56	6 275 015,42	6 485 835,03	6 625 321,95
COTISATIONS Retraités (HT)	432 096,06	451 896,28	468 369,43	484 067,49
ABONNEMENTS VENTES	1 693 029,66	1 888 990,50	1 740 277,87	1 544 747,29
SUBVENTIONS	315 452,01	315 550,20	312 072,48	266 974,53
DIVERS	380 365,29	379 309,95	380 751,01	465 891,27
TOTAL RECETTES	8 890 065,58	9 310 762,34	9 387 305,83	9 387 002,53
RÉSULTAT	837 606,10	1 155 677,49	1 087 308,37	697 526,19

B.3 BUDGET CNAS

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

La gestion du budget de la Cnas est de la responsabilité de son comité de gestion, élu par le CNC. Le comité de gestion élit en son sein un trésorier (qui ne peut être le trésorier confédéral). Les budgets arrêtés par le comité sont examinés par les vérificateurs élus par le Conseil national : Jean-Claude Hazouard (Fédération des Services), Michel Huart (Uri Champagne-Ardenne), Carole Helle-gouarc'h (Fédération PSTE) et Odile Merienne (Uri Pays de la Loire).

Voir tableau page 60.

Les recettes cotisations de la Cnas couvrent les dépenses sur les quatre derniers exercices.

La réserve de grève, qui en fin de période 2012 atteint 96 % de l'objectif fixé, garantit le niveau de risque maximal que la Cnas peut prendre en charge. Ce niveau correspond à la couverture de dix jours d'indemnisation par adhérent.

B.4 BUDGET SOLIDARITÉ SYNDICALE MONDIALE (SSM)

Ce budget est alimenté par 0,87 % de la cotisation moyenne et a pour objet d'aider à la structuration du mouvement syndical dans des pays en voie d'émergence et aux opérations de solidarité humanitaire et syndicale.

Dans ce cadre, une partie des moyens disponibles est affectée au cofinancement de projets mis en œuvre par l'Institut Belleville. Cette association, créée par la Confédération, a pour objet de développer la coopération syndicale, de coopérer au développement, fondées sur la solidarité internationale des travailleurs. L'Institut Belleville permet d'accéder à des financements d'organismes extérieurs et de faciliter les coopérations avec d'autres organisations non gouvernementales.

Au cours de la mandature, des projets de long terme ont été conduits dans les régions les plus à l'écart du développement sur le continent africain et en Inde.

BUDGET SSM (valeurs en euros)	2009	2010	2011	2012
CHARGES				
Europe de l'Est				
Amérique latine	7 733,79	4 142,53		
Afrique	30 621,26	32 431,90	41 671,34	12 631,52
Maghreb & Moyen-Orient	7 482,81	2 254,29	5 524,08	20 336,71
Asie	890,11	15,82		
1^{er} sous-total	46 727,97	38 844,54	47 195,42	32 968,23
Solidarité & Congrès	87 264,84	139 061,85	92 372,86	16 106,80
Fonctionnement et projets Institut Belleville	160 000,00	160 000,00	582 102,28	383 454,99
2^{ème} sous-total	247 264,84	299 061,85	674 475,14	399 561,79
Charges de fonctionnement	87 614,61	88 920,56	165 019,70	221 994,44
TOTAL DÉPENSES	381 607,42	426 826,95	886 690,26	654 524,46
PRODUITS				
Cotisations	593 866,98	614 061,24	635 016,51	648 387,63
Autres produits				23 350,57
TOTAL RECETTES	593 866,98	614 061,24	635 016,51	648 387,63
RÉSULTAT	212 259,56	187 234,29	- 251 673,75	- 6 136,83



BUDGET CNAS (valeurs en euros)	Congrès	2009	%	2010	%	2011	%	2012	%
DÉPENSES									
Grève	28%	124 866,00	7%	84 753,00	4%	342 117,00	19%	112 644,00	9%
Grèves provision de lissage		0,00							
Adhérents	45%	361 041,86	69%	394 205,63	74%	512 319,09	62%	322 403,75	67%
Tactique		359 012,99		466 760,02		280 544,81		400 085,20	
Droit syndical		559 654,31		625 214,64		309 683,55		134 184,23	
Action	10%	0,00	0%	32 452,50	2%	28 757,97	2%	0,00	3%
Provision action		0,00						44 430,00	
Victimes		4 800,40	24%	13 601,97	19%	14 558,80	17%	16 859,43	20%
Assurance	17%	103 550,00		103 550,00		103 550,00		59 950,00	
Rétro-adhérents		286 335,00		225 990,00		132 665,00		183 650,00	
Abt défenseurs AJ		46 896,01		46 079,00		42 241,01		0,00	
	100%		100%		100%		100%		100%
Gestion		960 587,44		1 068 756,44		1 267 784,73		1 670 695,41	
Provision									
Divers Régularisation		6 431,91		7 521,21		3 044,82		3 039,03	
Règlements dossiers antérieurs		1 341 479,09		1 814 902,35		2 013 557,00		2 548 872,82	
Prov. dossiers en cours d'instruction		133 124,07		79 407,34		548 844,85		21 019,59	
TOTAL DÉPENSES		4 287 779,08		4 963 194,10		5 599 668,63		5 517 833,46	
RECETTES									
Cotisations Actifs		5 849 371,15		6 047 418,10		6 251 125,78		6 384 925,61	
Cotisations Retraités		94 545,45		98 859,24		102 472,54		105 903,92	
Contribution réserve financement		1 676 900,00		1 676 900,00		1 676 900,00		1 676 900,00	
Produits financiers		228 719,94		1 202 180,77		336 203,37		745 667,61	
Divers		88 946,69		100 975,33		60 263,36		60 866,07	
Produits sur exercice antérieur		0,00		1 750,00		3 350,00		3 044,82	
Reprises de provisions		1 885 152,72		1 644 827,46		1 933 281,56		1 546 086,97	
Contributions au PV et MV latentes								-1 121 000,00	
TOTAL RECETTES		9 823 635,95		10 772 910,90		10 363 596,61		9 402 395,00	
RÉSULTAT EXERCICE		5 535 856,87		5 809 716,80		4 763 927,98		3 884 561,54	
RÉSERVE FINANCEMENT		41 922 500,00	100%	50 746 829,94	121%	54 608 230,88	130%	57 228 446,42	137%
Réserve Branche action		4 202 740,40		4 797 740,40		5 949 332,43		6 606 022,43	
Réserve pluriannuelle		25 000,00		25 000,00					
RÉSERVE DE GRÈVE									
Réalisée		101 450 172,58	99%	104 451 840,00	100%	105 807 493,00	100%	107 533 579,00	96%
Besoin théorique		102 185 312,73		104 451 921,82		105 924 354,00		112 444 003,64	

B.5 BUDGET FONDS D'ORGANISATION

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

viennent en complément des recettes affectées au développement par les syndicats, les fédérations et les Uri.

Les orientations sont fixées pour six ans, et les contrats avec les organisations sont passés pour trois ans.

Le résultat du plan 2009-2014, présenté ci-dessous, qui s'est terminé durant l'inter-congrès, montre que les objectifs de répartition des efforts entre les différents axes ont été tenus.

BUDGET FONDS D'ORGANISATION (valeurs en euros)	Versé 2009	Versé 2010	Versé 2011	Versé 2012	Objectifs	Réalisé
AXE 1						
Organisation interpro	37 000,00	30 000,00	23 000,00	35 000,00	4%	4%
Organisation des syndicats	66 300,00	57 200,00	44 100,00	62 600,00	8%	8%
Priorités nationales	131 000,00	107 250,00	91 500,00	122 500,00	17%	16%
Coopérations fédérales	15 000,00	13 000,00	12 000,00	15 000,00	3%	2%
Dom-Tom	10 000,00	0,00	0,00	7 100,00	2%	1%
AXE 2						
Initiatives pro-interpro	431 565,00	330 130,00	258 413,00	349 244,00	48%	49%
PME / TPE	38 000,00	40 000,00	33 000,00	38 800,00	5%	5%
AXE 3						
Jeunes et renouvellement	80 890,00	68 890,00	52 540,00	47 750,00	10%	9%
Mixité	55 500,00	35 500,00	21 000,00	43 025,00	5%	6%
Sous-total	865 255,00	681 970,00	535 553,00	721 019,00		
Fonctionnement/Amortis.	138 594,08	149 667,28	276 524,44	370 273,38		
TOTAL DÉPENSES	1 003 849,08	831 637,28	812 077,44	1 091 292,38	100,00%	100,00%
Recettes cotisations	966 673,06	998 966,57	1 033 115,54	1 055 257,38		
Divers régulations	50,25	23 979,67	20 987,90	25 000,00		
TOTAL RECETTES	966 723,31	1 022 946,24	1 054 103,44	1 080 257,38		
REPRISE DE PROVISION	- 37 125,77	191 308,96	242 026,00	- 11 035,00		

C PRÉSENTATION DES COMPTES SOCIAUX ET CONSOLIDÉS DE LA CONFÉDÉRATION

C.1 COMPTES SOCIAUX

Depuis 2009, la Confédération publie ses comptes sociaux et consolidés conformément à la loi de démocratie sociale. Ses comptes sont arrêtés par le Bureau national, ensuite approuvés par le Conseil national. Depuis 2009, les comptes ont été certifiés sans réserve.

Vous trouverez ci-après les tableaux synthétiques récapitulant quatre exercices de la mandature. Le détail des comptes se trouve sur le site internet de la Confédération (www.cfdt.fr/portail/rec_102431/les-rapports-financiers).

L'ensemble des budgets gérés par la Confédération (fonctionnement, formation syndicale, SSM, fonds organisation, Cnas, SCPVC et gestion du patrimoine mobilier et immobilier) sont dans le périmètre des comptes sociaux, conformément à la législation.

Dans le cadre de la gestion de ses actifs mobiliers, la Confédération a fait procéder, à la fin de l'année 2013, à une analyse extrafinancière de ses placements en faisant évaluer les risques « environnementaux, sociaux et de gouvernance » des fonds détenus par la Confédération par le leader de la notation ESG. Les résultats de cette expertise ont été présentés au Bureau national. La Confédération a des exigences sur le placement de ses réserves auprès des gestionnaires de fonds, l'analyse effectuée permet ainsi d'évaluer la pertinence sociale et environnementale des placements.

Voir tableaux pages 62 à 67.



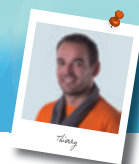
CFDT – CONFÉDÉRATION Exercice clos

BILAN ACTIF (valeurs en euros)

	31/12/2012	31/12/2011	31/12/2010	31/12/2009
	Net	Net	Net	Net
ACTIF IMMOBILISÉ				
Immobilisations incorporelles	25 800			
Logiciels	25 800			
Frais d'établissement				
Avances et acomptes				
Immobilisations corporelles	56 826 943	55 026 565	53 873 404	57 740 543
Terrains	13 306 906	11 716 906	11 716 906	11 716 906
Constructions	35 350 867	34 860 111	37 781 274	40 468 636
Installations techniques, matériel et outillage industriels	3 428 548	2 805 789	3 197 917	3 869 899
Autres	716 389	496 284	284 566	186 689
Immobilisations corporelles en cours	4 024 233	5 147 475	892 740	1 498 413
Avances et acomptes				
Immobilisations financières	251 233 546	243 911 917	236 894 528	205 597 084
Participations	263 592	263 592	522 597	522 597
Créances rattachées à des participations	25 783 629	29 523 117	29 585 866	29 567 314
Titres immobilisés de l'activité de portefeuille	222 701 753	211 723 887	204 818 101	173 468 375
Autres titres immobilisés				
Prêts	2 483 429	2 400 178	1 966 820	2 037 155
Autres	1 143	1 143	1 143	1 643
TOTAL (I)	308 086 289	298 938 482	290 767 932	263 337 627
ACTIF CIRCULANT				
Stocks et en-cours				
Matières premières et autres approvisionnements				
En-cours de productions (biens et services)				
Produits intermédiaires et finis				
Marchandises	2 052	4 052		
Avances et acomptes versés sur commandes	261 003	423 333	43 230	66 841
Créances	16 121 160	17 481 416	21 795 480	18 536 770
Créances usagers et comptes rattachés	106 638	341 373	275 016	274 608
Autres	16 014 522	17 140 043	21 520 464	18 262 162
Valeurs mobilières de placement	19 141 295	27 858 757	22 541 899	52 472 685
Autres titres	19 141 295	27 858 757	22 541 899	52 472 685
Instruments de trésorerie				
Disponibilités	9 555 833	2 487 505	12 202 216	5 068 479
Charges constatées d'avance	315 969	165 404	219 495	167 812
TOTAL (II)	45 397 313	48 420 466	56 802 319	76 312 587
Charges à répartir sur plusieurs exercices (III)				
Primes de remboursement des emprunts (IV)				
Écarts de conversion Actif (V)				
TOTAL (I+II)	353 483 602	347 358 948	347 570 251	339 650 214
ENGAGEMENTS REÇUS				
Legs nets à réaliser				
- acceptés par les organes statutairement compétents				
- autorisés par l'organisme de tutelle				
Dons en nature restant à vendre				

CFDT – CONFÉDÉRATION Exercice clos

BILAN PASSIF (valeurs en euros)	31/12/2012	31/12/2011	31/12/2010	31/12/2009
	Net	Net	Net	Net
FONDS SYNDICAUX				
FONDS PROPRES				
Réserves	308 376 117	305 417 847	301 363 833	296 066 190
Report à nouveau				
Résultat de l'exercice	4 544 439	2 958 270	4 054 014	5 297 644
AUTRES FONDS PROPRES				
Fonds propres avec droit de reprise				
- Apports				
- Legs et donations				
- Résultat sous contrôle de tiers financeurs				
Provisions réglementées				
TOTAL (I)	312 920 556	308 376 116	305 417 847	301 363 834
PROVISIONS				
Provisions pour risques	1 008 560	811 317	260 000	260 000
Provisions pour charges	10 557 541	10 873 631	11 737 025	11 154 889
FONDS DÉDIÉS				
Sur contributions publiques de financement				
Sur autres ressources	480 660	614 950	514 939	444 986
TOTAL (II)	12 046 760	12 299 898	12 511 964	11 859 875
DETTES				
Emprunts et dettes auprès d'établissements de crédit (2)	5 300 000			1 169 771
Emprunts et dettes financières diverses (3)				
Avances et acomptes reçus sur commandes en cours				
Dettes fournisseurs et comptes rattachés	3 868 691	4 471 741	3 415 424	3 210 360
Dettes fiscales et sociales	64 776	43 687	55 708	58 565
Dettes sur immobilisations et comptes rattachés				
Autres dettes	18 940 352	21 568 821	26 013 227	21 972 810
Produits constatés d'avance (1)	342 468	598 685	156 081	15 000
TOTAL (III)	28 516 286	26 682 933	29 640 440	26 426 506
Écarts de conversion Passif (IV)				
TOTAL (I+II+III+IV)	353 483 602	347 358 948	347 570 251	339 650 214
(1) dont à plus d'un an				
(1) dont à moins d'un an	342 468	598 685	156 081	15 000
(2) dont concours bancaires courants et soldes créditeurs de banques				
(3) emprunts participatifs				
ENGAGEMENTS DONNÉS			300 000	300 000



CFDT – CONFÉDÉRATION Exercice clos

COMPTE DE RÉSULTAT (valeurs en euros)

	31/12/2012	31/12/2011	31/12/2010	31/12/2009
PRODUITS D'EXPLOITATION				
Ventes de marchandises				
Production vendue (services)	2 111 217	2 034 505	2 009 323	1 790 495
MONTANT NET DU CHIFFRE D'AFFAIRES	2 111 217	2 034 505	2 009 323	1 790 495
Subventions - Contributions	15 940 406	15 476 890	15 397 925	16 547 639
Reprises sur dépréciations, sur provisions et amortissements et transferts de charges	2 428 249	2 384 261	2 414 940	2 080 308
Cotisations	14 972 747	14 651 666	14 177 080	13 712 813
Autres produits (1)	1 476 229	1 574 577	1 319 667	1 333 009
TOTAL (I)	36 928 848	36 121 899	33 999 268	35 464 264
CHARGES D'EXPLOITATION				
Marchandises : Achats	41 925			
Variation de stocks	1 999	-4 052		
Matières premières et autres approvisionnements : Achats				
Variation de stocks				
Autres achats et charges externes*	22 115 419	20 151 504	18 151 413	17 085 407
Impôts, taxes et versements assimilés	611 016	600 915	493 089	466 267
Salaires et traitements	420 113	106 616	378 587	561 405
Charges sociales				
Dotations aux amortissements, dépréciations et provisions				
- Sur immobilisations : dotations aux amortissements	5 412 275	4 529 254	4 419 442	4 398 601
- Sur immobilisations : dotations aux dépréciations				
- Sur actif circulant : dotations aux dépréciations	133 400			37 896
- Pour risques et charges : dotations aux provisions	1 495 240	2 213 732	2 016 543	1 579 194
Subventions accordées par l'organisation syndicale	2 229 429	1 258 794	2 001 553	446 633
Autres charges	7 226 431	7 103 249	6 163 203	6 107 136
TOTAL(II)	39 687 248	35 960 013	33 623 830	30 682 538
*Y compris redevance de crédit mail mobilier				
*Y compris redevance de crédit bail immobilier				
RÉSULTAT D'EXPLOITATION (I-II)	-2 758 401	161 887	1 695 105	4 781 727
Quotes-parts de résultat sur opérations faites en commun				
Excédent ou déficit transféré (III)	902 680	1 281 481	1 366 653	994 662
Déficit ou excédent transféré (IV)	891 124	1 214 411	784 037	430 879

(1) Dont :				
Dons				
Legs et donations				
Produits liés à des financements réglementaires				
Ventes de dons en nature				

CFDT – CONFÉDÉRATION Exercice clos

COMPTE DE RÉSULTAT (suite) Valeurs en euros	31/12/2012	31/12/2011	31/12/2010	31/12/2009
PRODUITS FINANCIERS				
De participations	1 213 873	1 178 101	1 258 553	1 271 730
D'autres valeurs mobilières et créances de l'actif immobilisé				
Autres intérêts et produits assimilés	51 771	24 280	185 459	144 652
Reprises sur dépréciations, provisions et transferts de charges financières	2 476 846		184 266	
Produits nets sur cessions de valeurs mobilières de placement	543 569	359 487	599 948	323 449
TOTAL (V)	4 286 059	1 561 868	2 228 225	1 739 831
CHARGES FINANCIÈRES				
Dotations aux amortissements, dépréciations et provisions	8 499	6 335 203	593 458	1 625 220
Intérêts et charges assimilées	13 993		26 215	105 610
Différences négatives de change			39	165
Charges nettes sur cessions de valeurs mobilières de placement				
TOTAL (VI)	22 492	6 335 203	619 712	1 730 995
RÉSULTAT FINANCIER (V-VI)	4 263 567	- 4 773 335	1 608 514	8 836
RÉSULTAT COURANT AVANT IMPÔTS (I-II+III-IV+V-VI)	1 516 723	- 4 544 379	3 886 234	5 354 346
PRODUITS EXCEPTIONNELS				
Sur opérations de gestion	2 365 875	834 457	303 303	362 831
Sur opérations en capital	31 913 107	40 386 349	24 058 237	25 004 738
Reprises sur dépréciations, provisions et transferts de charges exceptionnelles		85 446	9 756 571	
TOTAL (VII)	34 278 982	41 306 251	34 118 110	25 367 569
CHARGES EXCEPTIONNELLES				
Sur opérations de gestion	441 974	194 347	10 183 569	158 801
Sur opérations en capital	30 899 635	33 431 532	23 504 542	24 763 859
Dotations aux amortissements, dépréciations et provisions		30 568	147 261	
TOTAL(VIII)	31 341 608	33 656 447	33 835 371	24 922 660
RÉSULTAT EXCEPTIONNEL (VII-VIII)	2 937 374	7 649 804	282 739	444 909
Participation des salariés aux résultats (IX)				
Impôts sur les sociétés (X)	43 949	47 144	45 006	56 625
Report des ressources non utilisées des exercices antérieurs (XI)	386 397	241 456	244 094	
Engagements à réaliser sur ressources affectées (XII)	252 107	341 467	314 047	444 986
TOTAL DES PRODUITS (I+III+V+VII+XI) (XIII)	76 782 966	80 725 699	73 276 017	63 566 327
TOTAL DES CHARGES (II+IV+VI+VIII+IX+X+XII) (XIV)	72 238 527	77 767 429	69 222 003	58 268 683
EXCÉDENT OU DÉFICIT (XIII-XIV)	4 544 439	2 958 270	4 054 014	5 297 644
PARTICIPATION AUX ÉVÉNEMENTS RÉCURRENTS PLURIANNUELS	- 700 000	- 550 000	- 450 000	550 000



C.2 COMPTES CONSOLIDÉS

Le périmètre de consolidation comprend la Confédération (appelée la consolidante ou « mère ») et ses 16 « filles », au total 16 entités :

- les associations : Asseco, Bierville, Institut Belleville, Iris, Isefoj, Association de gestion d'immeuble (Agi), Espace Belleville, Caris, Célidé ;
- les GIE (Groupement d'intérêt économique) : Belleville, Presse et Villette ;
- l'EURL (Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée) : Domaine de Bierville ;
- les sociétés civiles et immobilières : Flandre/Jaurès, Rébuffat/Jaurès, Loire/Jaurès.

ACTIF (valeurs en k€)	31/12/2012	31/12/2011	31/12/2010	31/12/2009
ACTIF IMMOBILISÉ	315 330	299 771	292 303	291 252
Immobilisations incorporelles	5 219	1 192	584	279
Immobilisations corporelles	84 523	84 060	84 268	89 835
Immobilisations financières	225 588	214 519	207 450	201 138
ACTIF CIRCULANT	47 111	54 766	61 523	56 867
Stocks et en-cours	272	485	337	324
Clients et comptes rattachés	817	1 486	1 781	1 201
Autres créances et comptes de régularisation	14 000	13 923	18 775	18 524
Valeurs mobilières de placement	20 002	32 747	25 695	29 891
Disponibilités	12 020	6 126	14 934	6 927
TOTAL DE L'ACTIF	362 441	354 538	353 826	348 119

PASSIF	31/12/2012	31/12/2011	31/12/2010	31/12/2009
FONDS PROPRES	316 613	313 089	309 767	306 386
Réserves	308 376	305 418	301 364	296 066
Réserves consolidées	4 715	4 336	5 023	5 157
Résultat consolidé	3 521	3 335	3 380	5 163
FONDS DÉDIÉS	481	615	515	445
PROVISIONS POUR RISQUES ET CHARGES	11 594	11 681	11 996	11 411
DETTES	33 753	29 152	31 548	29 877
Emprunts et dettes financières	5 908	610	585	1 744
Fournisseurs et comptes rattachés	3 044	3 425	1 994	2 215
Autres dettes et comptes de régularisation	24 800	25 118	28 969	25 918
TOTAL DU PASSIF	362 441	354 538	353 826	348 119

COMPTE DE RÉSULTAT (valeurs en k€)	31/12/2012	31/12/2011	31/12/2010	31/12/2009
Cotisations	22 231	21 752	21 045	20 351
Subventions contributions	16 759	16 455	16 557	17 840
Autres produits d'exploitation	14 342	14 566	15 182	13 170
TOTAL DES PRODUITS D'EXPLOITATION	53 332	52 773	52 784	51 362
Achats consommés	- 3 689	- 2 694	- 2 648	- 2 895
Charges externes	- 16 486	- 14 974	- 15 560	- 12 259
Charges de personnel	- 16 383	- 14 806	- 14 758	- 13 803
Impôts et taxes	- 2 198	- 2 109	- 1 616	- 1 486
Autres charges d'exploitation	- 8 147	- 7 958	- 6 743	- 7 124
Dotations aux amortissements et aux provisions	- 9 431	- 8 473	- 8 454	- 7 962
TOTAL DES CHARGES D'EXPLOITATION	- 56 334	- 51 014	- 49 779	- 45 529
RÉSULTAT D'EXPLOITATION	- 3 002	1 759	3 005	5 832
Charges et produits financiers	6 573	1 029	1 432	- 578
Charges et produits exceptionnels	- 141	694	- 698	410
Impôts	- 44	- 47	- 45	- 57
RÉSULTAT NET DES ENTITÉS INTÉGRÉES	3 387	3 435	3 694	5 608
Report ressources non utilisées	386	241		
Engagements à réaliser	- 252	- 341	- 314	- 445
RÉSULTAT NET DE L'ENSEMBLE CONSOLIDÉ	3 521	3 335	3 380	5 163
Intérêts minoritaires				
RÉSULTAT NET DE L'ENSEMBLE CONFÉDÉRAL	3 521	3 335	3 380	5 163



Glossaire

4D Dossiers et débats pour le développement durable (Association).

ABC

Afpa Association nationale pour la formation professionnelle des adultes.

AFD Association française des diabétiques

Agefiph Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Agî Association de gestion d'immeuble.

Agirc Association générale des institutions de retraite des cadres.

Alur Accès au logement et à un urbanisme rénové.

Anact Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

Ani Accord national interprofessionnel.

Arrco Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés.

B20 Business 20.

BDU Base de données unique.

BN Bureau national.

BPI Banque publique d'investissement.

CA Conseil d'administration.

CES Confédération européenne des syndicats.

Cese Conseil économique, social et environnemental.

CFA Centre de formation des apprentis.

CFIE Centre français d'information sur les entreprises.

CICE Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi.

Cigéo Centre industriel de stockage géologique.

Cil Comité interprofessionnel du logement.

Cnas Caisse nationale d'action sociale.

CNCPHP Conseil national consultatif des personnes handicapées.

CNI Conférence nationale de l'industrie.

Cor Conseil d'orientation des retraites.

CPRIA Commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat.

CSG Contribution sociale généralisée.

CSI Confédération syndicale internationale.

DEF

Dif Droit individuel à la formation.

ESR Enseignement supérieur et recherche.

ETP Équivalent temps plein.

EURL Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée.

FPSPP Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

GHI

G20	Groupe des Vingt.
Gasel	Gestion des adhérents et des structures en ligne.
GIE	Groupement d'intérêt économique.
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
Gul	Garantie universelle des loyers.
HCFPS	Haut Conseil du financement de la protection sociale (ou HCFi-PS).
IR	Impôt sur le revenu.
IRP	Institutions représentatives du personnel.
ISF	Impôt de solidarité sur la fortune.
ISR	Investissement socialement responsable.

LMN

L20	Labour 20.
LGV	Ligne à grande vitesse.
MAD	Mis à disposition.
Map	Modernisation de l'action publique.
NAO	Négociation annuelle obligatoire.

OPQ

OFCE	Observatoire français des conjonctures économiques.
OIT	Organisation internationale du travail.
ONG	Organisation non gouvernementale.
Oscar	Observatoire des salaires des cadres et de leurs revenus.

Parse	Programme d'appropriation de la RSE.
PE	Petites entreprises.
PIB	Produit intérieur brut.
PPE	Prime pour l'emploi.
Pré	Portail de ressources étendu.
Puce	Périmètre d'usage de consommation exceptionnel.
QVT-EP	Qualité de vie au travail et égalité professionnelle.

RSTUV

RGPP	Révision générale des politiques publiques.
RSA	Revenu de solidarité active.
RSE	Responsabilité sociale des entreprises.
SCPVC	Service central de perception et de ventilation de la cotisation.
SMB	Salaire minimum de base.
SPP	Sécurisation des parcours professionnels.
SSM	Solidarité syndicale mondiale.
Tic	Technologies de l'information et de la communication.
TPE	Très petites entreprises.
UCC	Union confédérale des cadres.
UE	Union européenne.
UGTT	Union générale tunisienne du travail.
VAE	Valorisation des acquis de l'expérience.

CONTACTS UTILES

SECRÉTARIAT DU CONGRÈS

mail : congres2014@cfdt.fr
tél. : 01 42 03 80 21

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

mail : secgeneral@cfdt.fr
tél. : 01 42 03 80 16

CONFÉDÉRATION CFDT

4, bd de la Villette - 75019 PARIS
tél. : 01 42 03 80 00

Création et réalisation : CFDT - Service Information Communication.
Tous droits réservés. Janvier 2014.

Imprimé en France par SIEP (77590 Bois-le-Roi) sur du papier fabriqué en France associant 60 % au minimum de fibres recyclées à des fibres vierges certifiées FSC issues de forêts gérées durablement (fsc.org).

