



48^e CONGRÈS MARSEILLE 2-6 JUIN 2014



Luc



Alexandre



Jeanne



Jocelyn et Armelle



Ismaël et Sylvia



Arnaud



Anne-Marie



Jacques, Sylvie et Brigitte

**RÉSOLUTION GÉNÉRALE :
« UN NOUVEAU MODE DE DÉVELOPPEMENT
PORTEUR DE PROGRÈS SOCIAL POUR TOUS »**

1	Présentation du projet de résolution générale par Véronique Descacq	p. 2
2	Amendements en débat.....	p. 10
3	Résolution générale.....	p. 27



2.1 PRÉSENTATION DU PROJET DE RÉOLUTION GÉNÉRALE PAR VÉRONIQUE DESCACQ

« Engagés dans une société en mutation pour reconstruire l'avenir avec les salariés », nous l'avons été pendant le précédent mandat. Nous l'avons montré ces deux derniers jours.

Engagés dans une société en mutation pour reconstruire l'avenir avec les salariés, c'est ce que vous propose encore cette résolution, dans la continuité des deux précédentes.

Fidèle à son histoire, fidèle à ses valeurs, la CFDT a un projet pour la société. Ne pas refuser les changements, mais peser sur les changements, penser les évolutions du monde et de la société, vouloir changer le modèle productif, exiger une transition écologique, participer à la construction d'une Europe plus sociale, agir pour plus de justice et de solidarité, pour la conquête de nouveaux droits, c'est avoir une vision, un projet pour la société.

Notre projet est de promouvoir un nouveau mode de développement porteur de progrès social, pour tous.

Fidèle à son histoire, fidèle à ses valeurs, la CFDT refuse de n'être qu'un « laboratoire » qui pense le monde et ses changements. La CFDT veut changer le quotidien des salariés. Changer le quotidien des salariés, ça ne s'accommode pas de postures dogmatiques. Ça ne s'accommode pas de conservatisme et d'immobilisme, ça ne s'accommode pas de fantasmes sur le prétendu monde meilleur que serait celui d'avant.

*L'emploi et l'emploi de qualité
sont les objectifs centraux de
ce nouveau modèle de développement
porteur de progrès social.*

Ça exige lucidité sur l'état des lieux de la réalité des droits des salariés - citons un exemple: nous défendons le Smic, socle social indispensable, mais que vaut un Smic si on n'arrive pas à éradiquer le temps partiel contraint? L'intéressement et la participation ne doivent-ils pas être réformés quand seule une moitié de salariés y a accès?

Ça exige de la lucidité sur la réalité de l'accès aux droits des salariés - les sous-recours massifs, par exemple, au RSA activité ou à l'aide à la complémentaire santé nous interpellent sur l'intensité de l'exclusion d'une partie de nos concitoyens.

Ça exige du courage pour proposer, obtenir et assumer de nouvelles règles, de nouveaux droits. Mais que deviendraient



Véronique Descacq, secrétaire générale adjointe

© Olivier Clément

les précaires, les contrats courts, les temps partiels contraints si nous n'avions su, depuis plusieurs années, mieux orienter vers eux l'indemnisation du chômage, permettre la validation de trimestres de retraites ou faciliter l'accès à l'assurance maladie comme à la complémentaire santé? Qui s'en soucierait? Pas ceux qui s'accrochent au mythe du pacte social de l'après-guerre et qui refusent de voir que, malgré lui, les inégalités se creusent, la précarité s'accroît.

S'agit-il pour autant d'accepter la précarisation du travail comme un mal nécessaire à l'évolution du monde du travail? Non! La CFDT s'y oppose. La CFDT la combat. Et la CFDT obtient des victoires contre cette précarisation et poursuivra sans relâche pendant le prochain mandat, son action pour la sécurisation des parcours professionnels. Car l'emploi et l'emploi de qualité sont les objectifs centraux de ce nouveau modèle de développement porteur de progrès social dont cette résolution est le projet.

Fidèle à son histoire et à ses valeurs, la CFDT croit dans le rôle fondamental du syndicalisme, du dialogue social, mais aussi du dialogue avec toutes les parties prenantes de la société, pour mener ces transformations.

Fidèles à notre histoire et à nos valeurs, un nouveau mode de développement porteur de progrès social pour tous nous conduit dans cette résolution à prioriser la justice sociale, la lutte contre les inégalités, la solidarité, la démocratie, l'émancipation, la responsabilité.

C'est s'inscrire aussi dans la continuité de nos actions: être engagés et offensifs dans l'interpellation, interpellation des dirigeants gouvernementaux et patronaux dans leurs

responsabilités, en toute autonomie; engagés dans la contestation, et la résolution est une contestation du modèle existant; engagés dans la négociation à tous les niveaux du national à l'entreprise.

C'est bien d'ailleurs la fidélité à ses valeurs et la continuité de notre action qui nous permettent de garder des repères dans un monde qui évolue très vite et qui inquiète.

La crise financière, qui secoue le monde depuis 2007, n'est qu'un symptôme des dérives, dérèglements et mutations, plus profondes que de simples « crises » comme il est convenu de les appeler.

Dérives scandaleuses de la finance, dérives de la financiarisation de l'économie tout entière – des entreprises privées comme du public – dérèglements de la régulation interne, voire inexistence de régulations au niveau adapté, croissance à crédit, montée des inégalités dans et entre les pays, mutations dont un des éléments les plus visibles est la montée des émergents, la panne de croissance dans les pays développés, mais dont on néglige encore trop les enjeux climatiques et environnementaux, ceux liés à l'émergence de nouvelles technologies, mais aussi les enjeux géopolitiques induits par ces mutations.

Ce qui nous amène, dans cette résolution, à approfondir l'analyse que nous avons entamée à Grenoble et à Tours, c'est que l'ensemble de ces dérives, dérèglements et mutations ont profondément remis en cause le modèle sur lequel fonctionnaient les économies développées: croissance soutenue par l'endettement privé et/ou public, insuffisance des régulations, logiques financières de court terme, théorie du ruissellement... la crise financière a été le symptôme de crises plus profondes, économiques et sociales.

D'où la difficulté à nommer ce qui se passe, l'idée qu'il n'y a pas une, mais des crises/défis (financière, économique, écologique, sociale, sociétale, politique ou une/des mutations)... difficulté qui alimente une violente augmentation de l'inquiétude, du pessimisme, avec ses corollaires... le populisme, le repli sur les frontières, le rejet de l'autre...

La résolution propose aussi de réinterroger pour la renforcer la place du dialogue social, de la démocratie sociale. Partie prenante de la démocratie politique, la démocratie sociale est à la croisée des chemins: d'un côté, les résultats de la représentativité confortent le syndicalisme d'engagement, la CFDT apparaît comme l'organisation qui donne du sens, tient la boussole vers un avenir possible, mais doit devenir plus efficace sur son ambition de proximité; et de l'autre, un pôle réformiste fragile qui doit travailler à sa consolidation, un syndicalisme européen qui peine à formaliser l'intérêt commun des travailleurs européens, un syndicalisme international dont l'activité se concentre dans la dénonciation des entreprises et des politiques libérales sans

proposer de véritable projet syndical fédérateur...

Au travers de l'abstention qui monte d'élection en election, du populisme et de l'extrémisme qui s'en trouvent mécaniquement plus visibles, les politiques sont interpellés sur leur capacité à reprendre la main, mais aussi les corps intermédiaires sur leur capacité à s'engager pour porter les réformes nécessaires pour changer de modèle.

Nous devons notamment nous adresser à la jeunesse. Si une majorité de Français ressent du désarroi, les jeunes n'ont pas confiance dans un avenir collectif qu'ils voient très sombre. Nous venons de le vivre douloureusement: ne négligeons pas le fait que 30 % des jeunes connaissent la tentation du repli, de l'autoritarisme, de la xénophobie.

La jeunesse a besoin de réponses concrètes, car la jonction de la difficulté à trouver sa place avec la minorité, déjà prête à tous les extrêmes, pourrait s'avérer explosive.

Mais la CFDT doit savoir se faire entendre de la jeunesse puisqu'à 70 %, elle se dit aussi sensible aux valeurs de solidarité et d'entraide.

Ce que vous propose cette résolution c'est donc une analyse sans concession du monde dans lequel nous évoluons, une vision ambitieuse du monde que nous voulons, un regard exigeant sur le travail à faire sur nous-mêmes pour en être un acteur efficace.

Les inégalités de genre doivent aussi s'observer au niveau mondial.

Une grille de lecture, sans concession, donc.

Sans revenir sur ce qui est décrit dans la résolution quant à l'accélération des mutations et la recherche de nouveaux équilibres, pointons tout de même parmi les évolutions anxiogènes pour les salariés et les citoyens, celles liées à un monde qui devient multipolaire et qui donne à de nombreux citoyens, notamment en France, l'impression que la puissance change de camp au profit des grands émergents: évolutions démographiques, croissance économique, poids géostratégique, nous devons nous repositionner dans ces évolutions.

Quelques chiffres permettent de montrer l'ampleur de ces mutations: au début des années 90, la croissance était tirée à 70 % par les pays riches, 30 % par les pays pauvres. En 2001, les courbes se sont croisées. Et aujourd'hui les proportions se sont exactement inversées, 70 % de la croissance est tirée par ceux que l'on appelle désormais les émergents. En 2030, les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 30 parmi les plus riches de la planète, ne représenteront plus que



43 % de l'économie mondiale, contre 60 % en 2000. Le fait majeur de ces évolutions, c'est la nouvelle puissance chinoise: en 2009, la chine est devenue le premier partenaire commercial du Brésil, de l'Inde, de l'Afrique du Sud. Plus globalement, en vingt ans les échanges mondiaux ont été multipliés par quatre, tandis que les échanges sud-sud l'ont été par dix.

Corrélativement, la lutte contre la pauvreté a progressé de façon inédite. Le premier objectif du millénaire pour le développement, adopté par l'Onu en 2000, de réduire de moitié le nombre de personnes vivant avec moins de 1 dollar par jour avant 2015, est déjà atteint et dépassé. Mais parallèlement, les inégalités à l'intérieur de chaque pays s'accroissent, la pauvreté extrême n'a pas été éradiquée.

En Europe, la crise a creusé les inégalités entre les pays du Nord et du Sud, et la pauvreté progresse même dans les pays les plus favorisés.

Sur le plan démographique, il faut avoir en tête qu'en 2050 **l'Afrique et l'Asie** représenteront 80 % de la population mondiale, et que deux tiers de cette population mondiale vivront dans des villes, pour mesurer les défis que nous avons devant nous en termes de développement d'un urbanisme à visage humain, respectueux de l'environnement. S'y ajoute un autre défi, celui du vieillissement de la population dans certaines zones, y compris en Chine. L'augmentation de l'âge médian, même s'il concerne surtout (mais pas seulement) les pays développés, aura des conséquences sur la prise en charge de la santé, le financement des retraites, la fiscalité...

Les inégalités de genre doivent aussi s'observer au niveau mondial: à des degrés différents, elles restent profondément ancrées dans toutes les sociétés. Ici, on refuse aux femmes l'accès à l'éducation, à la santé, à un travail décent (les femmes sont les principales victimes du travail informel); là, elles doivent surmonter la ségrégation des emplois, les écarts de rémunérations. Dans un monde globalisé, il n'est pas soutenable de considérer qu'elles puissent être, comme elles le sont encore trop souvent, tenues à l'écart des processus décisionnels politiques et économiques.

Dans ce contexte, la préservation de l'environnement, le climat, l'accès aux ressources naturelles, aux biens essentiels tels que l'eau, aux matières premières y compris alimentaires, sont des enjeux essentiels. Les modes de vie et de développement passés des pays développés ne sont pas soutenables à l'échelle de la population mondiale. Non soutenables, car ils épuisent les ressources de la planète; non soutenables, car ils accroissent les inégalités: les populations les plus précaires sont aussi les plus exposées à la hausse des prix de l'énergie, aux impacts environnementaux et sanitaires d'une activité économique qui ne se préoccupe pas de son impact environnemental. Non soutenables non plus, car les difficultés d'accès aux ressources naturelles peuvent exposer les populations à des conflits armés.

Les entreprises, leurs salariés, plus généralement les citoyens, sont fortement bousculés par ces évolutions. Les entreprises réagissent plus vite que les gouvernements.

Elles s'internationalisent, mettent en place des fonctionnements qui s'exonèrent des règles nationales : répartition de la richesse produite, régulation, fiscalité. Elles deviennent des chaînes de création de valeur « a-nationales », localisant le travail dans les pays à bas coût, les profits dans les pays à faible fiscalité.

Cette logique fait peser une pression forte sur les salariés, ceux des grands groupes comme ceux des sous-traitants. Ils sont mis en concurrence dans le monde entier par la pression sur le coût du travail, sur les conditions de travail, sur l'emploi.



Quel que soit le volontarisme des États, les réglementations nationales sont pour l'essentiel inopérantes. Ce qui amène les citoyens à contester de plus en plus fortement le fait politique au niveau national comme européen.

Le territoire est souvent présenté comme le lieu où peuvent se débattre et se trouver des solutions concrètes pour les citoyens, mais il n'est pas encore organisé. C'est clairement l'enjeu des réformes à venir au niveau politique, économique et social. Entre le territoire monde et le bassin d'emploi, de nouvelles réglementations et/ou coopérations sont à inventer.

Des réponses s'esquissent en matière de réglementations supranationales : avec le G20 (nous aurons un débat sur ce sujet), l'Europe budgétaire et bancaire se construit, mais ces réponses sont toujours insuffisantes (la question climatique par exemple est toujours en souffrance, l'Europe sociale n'existe pas encore) et surtout ces réponses sont peu visibles pour les citoyens.

Le monde que nous voulons (et je reprends ici à dessein l'expression que nous utilisons à Nantes), le monde que nous voulons conjugue des ambitions de fonctionnement démocratique, de développement économique, de répartition équitable de la richesse, de justice sociale, d'émancipation des salariés et des citoyens, de préservation de l'environnement.

L'ambition d'un nouveau mode de développement articule ainsi l'économique, le sociétal et le social, avec pour fil conducteur la lutte contre les inégalités.

Des réglementations supranationales plus efficaces doivent voir enfin le jour, nous l'avons montré lors de la table ronde et nous y reviendrons à l'occasion d'un amendement en débat. Ce nouveau modèle passe par l'Europe. Il nécessite de s'engager dans une coordination des politiques publiques et des coopérations économiques pour sortir par le haut de cette nouvelle ère de la compétition économique mondiale.

Il passe par des investissements massifs dans l'innovation, la recherche, les infrastructures, la transition énergétique et écologique, il appelle donc un plan d'investissement européen massif.

Il passe par la cohésion sociale et le haut niveau de vie des citoyens européens, il ne peut donc se concevoir sans la fin du *dumping* social et du *dumping* fiscal. L'instauration de minima salariaux en Allemagne est une bonne nouvelle, mais ne va pas assez loin, assez vite. Ce que nous revendiquons, c'est la mise en place d'un socle social commun pour les salariés en Europe. Ce socle concerne l'emploi et la formation, les conditions de travail, les rémunérations, la protection sociale, le logement. Il consiste aussi à combattre l'utilisation abusive de la directive Détachement.

Ce que nous voulons pour l'Europe et la France, c'est trouver de nouveaux leviers de croissance dans l'innovation et la qualité qui nous démarquent de la compétitivité sur le coût du travail. Ce que nous voulons, c'est l'économie de la qualité.

On ne relancera pas la croissance dans les pays développés si on engage une concurrence internationale sur le bas coût du travail, la baisse de la protection sociale, la faible qualité des biens et des services produits : bref, le *low cost* pour tous !

Ce que nous appelons l'économie de la qualité consiste à engager un cercle vertueux dans lequel la croissance est bâtie sur un haut niveau de vie et de solidarité, sur notre capacité à investir dans la recherche fondamentale et appliquée, dans l'innovation, dans la qualification des salariés, dans la satisfaction des besoins sociaux, qui va soutenir la croissance de demain.



À l'inverse des ultra-libéraux qui professent que l'enrichissement extrême de quelques-uns pourvoira au bonheur de tous par la magie de la théorie du ruissellement, nous croyons que le creusement des inégalités a contribué au déclenchement de la crise.

Nous croyons qu'aucune société ne prospère durablement en laissant de côté une partie de la population.

Nous croyons que le chômage de masse est un mal social et aussi un dommage économique, parce qu'il laisse se perdre des compétences, des expériences professionnelles.

Nous croyons que l'égalité d'accès à l'éducation, à la culture, à la santé est créatrice de richesses et contribue à la performance globale d'un pays.

Nous croyons que l'égalité entre les femmes et les hommes est facteur d'innovation sociale et de performance économique.

*L'innovation est possible
dans tous les domaines.*

Nous croyons que la solidarité qui se matérialise dans la mutualisation des dépenses de protection sociale n'est pas un coût, une charge pour la société, mais au contraire un gage de cohésion sociale, qui donne à chacun les moyens de son insertion dans l'emploi, d'un déroulement de carrière sécurisé, d'un parcours de vie harmonieux.

Des gisements d'activité et d'emploi peuvent être trouvés dans une meilleure satisfaction des besoins sociaux, dans les défis de la transition écologique et énergétique, dans une articulation entre la fabrication des produits et la commercialisation de leur usage. L'innovation est possible dans tous les domaines : l'industrie, les services, l'agriculture, le social.

Les investissements pour y parvenir sont importants. Les entreprises elles-mêmes en sont responsables. Trop de secteurs, trop d'entreprises se contentent de stratégies de court terme, de pression sur le travail, sans vision ni de leur développement durable ni de leur responsabilité sociale.

Les investissements privés n'y suffiront pas. Les politiques publiques doivent accompagner, piloter, orienter ces transitions.

C'est l'idée du Pacte de responsabilité, c'est la raison de notre engagement.

Nous ne partageons pas les discours larmoyants d'une partie du patronat sur le thème : tout est trop cher, tout est trop compliqué. Nous croyons en revanche qu'il faut moderniser notre outil productif, réindustrialiser notre pays, passer un cap dans les infrastructures et les stratégies numériques, mieux répondre aux besoins d'accompagnement individualisé... nous mesurons l'importance de l'enjeu et des investissements à faire. Mais nous ne voulons en aucun cas d'un chèque au blanc donné aux entreprises. Le Pacte de responsabilité, en cohérence avec la Centre national de l'industrie (CNI), la Conférence nationale de santé (CNS), avec les travaux du Commissariat général à la stratégie et au plan « La France dans 10 ans », doit contribuer à ce changement de modèle. C'est pourquoi la CFDT a été et continuera d'être exigeante à la fois sur ses contreparties : l'investissement productif et l'investissement social dans l'emploi de qualité et la qualification, et sur son évaluation c'est-à-dire sur les résultats concrets qu'il produira tant au niveau des entreprises qu'à l'échelle du pays.

Réussir les mutations en cours impose de réconcilier l'économique et le social. Un nouveau modèle de développement doit mettre les femmes et les hommes au cœur de son projet.

Notre exigence d'investissement ne vaut pas que pour l'outil de production, mais aussi pour les êtres humains qui le fabriquent et à qui il est destiné.

Le leitmotiv « pour tous », utilisé dans la résolution, vise à rappeler que notre fil conducteur est la lutte contre les inégalités et l'exclusion.

Notre objectif est le plein emploi : le modèle de développement que nous proposons doit créer des emplois dans l'industrie (haut de gamme, technologie, énergie, environnement...) et dans les services (personnalisation de l'accompagnement dans tous les domaines : tourisme, loisir, éducation, emploi, médical, médico-social, social...).

Au-delà de la question de la quantité d'emplois créés, il y a celle de la qualité de l'emploi. Un des problèmes du marché du travail français est l'inadaptation des compétences aux besoins d'emploi. La montée en gamme de l'économie va accroître cet écart.

Répondre aux enjeux de changement de modèle consiste à favoriser, en la sécurisant, la mobilité professionnelle (nous en débattons), à investir massivement dans la formation initiale et tout au long de la vie (nous nous en sommes donnés les moyens avec la réforme de juillet 2013 et la CFDT soutient la mise en mouvement de l'Éducation nationale dans le sens de l'intérêt de l'enfant, c'est crucial). Répondre aux enjeux de changement de modèle consiste à reconnaître les compétences acquises par la formation

mais aussi par l'expérience (d'où les contreparties « classifications » du Pacte de responsabilité).

Résorber l'écart entre les emplois disponibles et les salariés en mesure de les occuper, c'est aussi souvent travailler sur l'attractivité des métiers. L'attractivité des métiers, ça passe bien sûr par la prise en compte de la qualité de vie au travail, de la conciliation des temps. Ça passe aussi par la sortie de l'informel et de la précarité d'une partie des activités qui méritent d'être reconnues comme des métiers, à part entière : ce sont souvent des métiers du soin, de l'accompagnement, du travail social, des services à la personne, essentiellement féminins. Valoriser ces métiers, c'est reconnaître qu'ils mettent en œuvre des compétences, les reconnaître et les rémunérer... c'est-à-dire accepter collectivement de les payer au prix qu'ils valent.

La sécurisation des parcours de la CFDT, c'est l'émancipation par l'emploi de qualité.

L'inverse en quelque sorte de la sécurité sociale professionnelle de la CGT ou des revendications de Pierre Gattaz sur le coût du travail. On ne peut d'ailleurs qu'être frappé par la proximité de leurs « revendications ». Les premiers réclament une rémunération à vie payée par la solidarité nationale, que l'on soit dans l'emploi ou non ; les seconds réclament des salariés qui ne leur coûtent rien, puisque l'État prendrait en charge une partie de leur rémunération au niveau du Smic et la quasi-totalité des charges sociales ! Un nouvel avatar de la socialisation des coûts et de la privatisation des bénéfices en quelque sorte !

Pour la CFDT, l'emploi de qualité, ça ne se limite pas à en avoir un. Ça intègre le parcours, une rémunération équitable, des conditions de travail propices à l'épanouissement.

Je ne vais pas revenir sur l'ensemble des points traités dans la partie « Les femmes et les hommes au cœur de notre projet ». J'insisterai seulement sur quelques thématiques que nous avons choisi d'approfondir.

Sur les rémunérations : nous vous proposons de travailler pendant ce mandat sur une redéfinition de notre système de construction des salaires pour redonner des repères et du sens à la rémunération des salariés, en valorisant les compétences, indispensables dans le nouveau modèle à construire.

Nous vous proposons d'être à l'offensive sur **la question du temps**. La CFDT a toujours été pionnière sur cette question. Elle est reconnue comme celle qui a porté la réduction du temps de travail à 35 heures dans un cadre négocié. Aujourd'hui, la problématique a évolué avec les nouvelles technologies, les organisations du travail, les aspirations des salariés et même... avec l'allongement de la

durée de vie en bonne santé. Il nous a semblé qu'il fallait renouveler la réflexion sur le temps tout au long de la vie et la prise en charge de la conciliation des temps, bien au-delà du débat réducteur sur les chiffres : 39, 35 ou 32 heures... C'est ce chantier dont nous vous invitons à débattre et à donner le coup d'envoi aujourd'hui.

La protection sociale doit garder comme objectif de « *protéger les citoyens du berceau à la tombe* » comme le disait l'économiste William Beveridge qui a inspiré les auteurs du programme du Conseil national de la résistance. Mais les parcours de vie et de travail ont changé, la protection sociale doit continuer de se réformer. Après les retraites (peu abordées dans la résolution, car nous avons beaucoup débattu du sujet et élaboré une doctrine solide), nous développons plus particulièrement l'accueil de la petite enfance et la réussite éducative, leviers majeurs de correction des inégalités sociales. Nous aurons aussi un débat sur la politique familiale, thème jusqu'alors peu traité dans nos résolutions.

Nous tentons aussi de poser un regard un peu nouveau sur l'allongement de la durée de vie, ses opportunités et les défis qu'il pose à notre société, pas seulement sur la prise en charge de la perte d'autonomie, mais aussi sur l'urbanisme, le logement, la transmission du patrimoine matériel et immatériel...

L'action publique est un enjeu clé des mutations que nous avons à mettre en œuvre.

Cohésion sociale et redressement économique forment un tout dans notre projet. Aussi, il est normal d'y trouver une réflexion approfondie sur l'action publique. Dans le constat, nous montrons ses limites, qui tiennent pour l'essentiel à sa difficulté à se reformer au-delà de la pression des contraintes budgétaires. Son sens, ses objectifs ne sont pas suffisamment questionnés et butent sur la question de ses moyens. L'action publique est pourtant un enjeu clé des mutations que nous avons à mettre en œuvre.

Pour relever les enjeux du nouveau mode de développement que nous appelons de nos vœux, construire une action publique de qualité est indispensable. L'action publique n'est pas une charge, le service public n'est pas un coût ! L'action publique doit être un vecteur, un acteur essentiel, indispensable du redressement du pays. Et pour reprendre une intervention faite au Conseil national confédéral (CNC) le 14 mai dernier, je le dis ici : n'ayons pas peur de dire haut et fort que le service public est lui aussi créateur de richesses, d'emplois, d'avenir !



Bien entendu, face aux mutations que nous décrivons dans la première partie de la résolution, l'action publique doit se réinventer, les acteurs de l'action publique réinterroger leur rôle et leur articulation. Mettre en place les régulations au niveau adapté, piloter la transition vers un nouveau modèle qui lie l'économique, le social, l'environnemental, permettre aux territoires de coordonner les acteurs de terrain, intervenir au plus près des besoins tout en maintenant l'équité entre tous les citoyens, assumer les missions de cohésion sociale et d'aide sociale, veiller à n'abandonner aucun territoire... sont autant d'objectifs de l'action publique qui imposent de ne pas laisser la réflexion, quel que soit son nom, Révision générale des politiques publiques (RGPP) ou Modernisation de l'action publique (Map), cantonnée dans une vision comptable et budgétaire. Même si nous ne nions pas que chaque denier public doit être dépensé à bon escient et qu'il doit être possible de faire mieux, d'être plus efficaces, sans dépenser toujours plus.

Mieux cibler et limiter l'enchevêtrement des missions doit permettre de dégager des marges de manœuvre qui pourraient d'ailleurs, comme nous le réclamons pour le privé, être mises au service de la reconnaissance du travail des salariés et des agents du service public.

Cette reconnaissance passe bien sûr par la question des carrières et des rémunérations, elle passe aussi par le dialogue social à tous les niveaux. Sur leurs missions, sur leur

travail, sur leurs parcours, sur leur vie quotidienne, les salariés et les agents ont des choses à dire. La culture du dialogue social doit aussi prendre place dans les réformes comme dans le quotidien de la fonction publique.

Faire reconnaître la place du dialogue social, dans le privé comme dans le public, est un combat à remettre sans cesse sur l'ouvrage. Nous avons vu le projet de la « constitutionnaliser » s'évaporer dans les méandres de la vie parlementaire. Nous observons le patronat l'utiliser en option, selon qu'il fonde ou non ses espoirs sur l'efficacité de son *lobbying* auprès des pouvoirs publics.

Trop peu de monde en France, que ce soit dans le personnel politique, et même parmi les partenaires sociaux, a comme nous la conviction que seul le dialogue social est à même de porter les réformes profondes dont notre pays a besoin pour rebondir.

Tant de responsables politiques ou économiques sont prompts à vanter le modèle allemand, trop peu s'en inspirent pour construire du dialogue sur les questions économiques et sociales.

Alors que chacun le sent, un nouveau modèle n'émergera ni d'aucune forme d'autoritarisme gouvernemental ni d'aucune forme de radicalité contestataire. Un nouveau modèle respectueux des aspirations des citoyens dans toutes leurs dimensions et dans toute leur diversité ne peut venir que du dialogue entre toutes les parties prenantes. Et sur le terrain social, nous revendiquons notre rôle central.



© Thierry Nectoux.

Sur le terrain sociétal, nous revendiquons notre participation. Mais nous avons encore et toujours à convaincre. Et pour convaincre, nous avons encore et toujours à faire la démonstration de l'efficacité du dialogue social, de la légitimité du dialogue social, de la proximité de ses acteurs avec la réalité des salariés, des entreprises, des territoires.

C'est pour réussir cette démonstration, que le rapport « Oser le changement » nous proposait d'améliorer notre proximité avec les salariés, notre soutien aux militants, la réactivité de notre fonctionnement. La résolution de Tours a décliné cette ambition en chantiers expérimentaux. La résolution de Marseille propose de passer à l'étape suivante, en sortant du « mode chantier » pour généraliser les expériences réussies du mandat dont nous venons de dresser le bilan.

Avec un mot d'ordre : le dialogue social doit produire des droits pour tous ! Salariés du privé, du public, des grandes et des petites entreprises. Il nous faut pour cela accroître notre implantation et augmenter le nombre de salariés participant à la mesure de l'audience.

La proximité avec les salariés est ce qui nous rend légitimes pour parler en leur nom, réclamer en leur nom des droits nouveaux, adaptés à leur besoin. Nous en débattons.

Elle n'est pas contradictoire, mais complémentaire avec le syndicalisme d'adhérents. C'est pourquoi nous devons nous remobiliser sur le développement. C'est au service de cette ambition de développement que nous débattons aussi de l'adhésion des jeunes.

La proximité avec les préoccupations des salariés, c'est encore notre capacité à répondre individuellement à leurs questions, à leurs besoins. « Réponses à la carte » est un des vecteurs que nous souhaitons mettre à la disposition de tous nos adhérents. Ceux qui ont expérimenté « Réponses à la carte » le savent. Elle n'est ni concurrente, ni redondante avec le travail des syndicats. Elle est complémentaire. Pour l'adhérent, c'est une option, un point de contact possible, s'il le souhaite. Pour le syndicat, c'est aussi une opportunité de contact et un retour d'information précieux sur la situation de ses adhérents. C'est aussi une occasion de se structurer de façon plus efficace autour des demandes des adhérents.

L'efficacité quant à elle ne dépend pas seulement, loin s'en faut, de notre capacité à peser au niveau national dans le privé comme dans le public, et à négocier des accords interprofessionnels ambitieux. Elle dépend aussi, et même surtout, de notre capacité à décliner les acquis, à les mettre en œuvre dans toutes les entreprises ou les administrations, pour tous les salariés.

Elle dépend donc de notre capacité à accompagner les équipes dans la mise en œuvre opérationnelle. Nous le vivons tous les jours avec la Base de données unique, la complémentaire santé, le suivi du Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) et maintenant du Pacte de responsabilité. Nous ne gagnerons que par et avec les équipes de terrain.

Les accompagner, c'est les informer, leur donner des outils, les former. Nous le faisons, mais c'est insuffisant. Les accompagner, c'est aussi être à leur écoute, les aider au quotidien. C'est pourquoi cette résolution vous propose d'opérer un changement d'échelle sur plusieurs chantiers majeurs :

- la formation syndicale, qui doit allier montée en compétence et reconnaissance de cette compétence militante dans le parcours professionnel ;
- l'accompagnement des sections, au travers de la généralisation des « correspondants de section » qui ne doit laisser aucune section livrée à elle-même face à tous ces nouveaux enjeux ;
- enfin, le travail en réseau et la mutualisation des moyens qui doit nous amener à dépasser nos modes de fonctionnement classiques, pour mieux coopérer sur des projets et permettre à chaque structure de remplir ses missions.

Pour vous tous qui faites la CFDT, l'ambition que nous portons ensemble est exigeante. Elle repose sur notre conviction forte que nous devons changer le monde, elle repose sur notre conviction forte que nous pouvons changer le monde. Elle repose sur notre conviction forte que l'engagement et le sens de la responsabilité sont seuls capables de redonner confiance aux salariés.

À Marseille, aujourd'hui, débattons de cette ambition, donnons-nous ensemble les moyens de cette ambition.



2 AMENDEMENTS EN DÉBAT

DÉBAT N°1

INTENSIFICATION DU TRAVAIL ET MOBILITÉ DES SALARIÉS

POUR L'AMENDEMENT

Jacques Amiot
Syndicat Chimie énergie Bourgogne

Les changements de l'économie mondiale contraignent les salariés aux mobilités. Les nouvelles technologies renforcent le contrôle et envahissent la vie privée. Les jeunes y sont mieux préparés que leurs aînés.

En délocalisant, les entreprises déstabilisent bassins de vie et d'emploi. Il faut des politiques territoriales tournées vers l'emploi.

La mobilité est subie, car elle impacte la cellule familiale, le logement et entraîne un coût financier. Le salarié est tributaire de l'organisation de l'entreprise. L'acquisition de son autonomie nécessiterait la vision d'un avenir meilleur. Dans un monde de plus en plus rapide, l'erreur n'est plus permise.

L'exigence de compétitivité et de résultat met en lumière l'opposition entre capital et travail. Le salarié n'a pas le choix. Il est dans un contexte d'obligation. Malgré les acquis de la CFDT, la mobilité est seulement un moyen de garder son emploi.

CONTRE L'AMENDEMENT

Didier Zint
Syndicat Métallurgie Nord Lorraine

La résolution fait le constat d'une réalité. Les mobilités ne sont pas seulement subies. Qu'elles le soient ou non, les salariés doivent bénéficier des mêmes droits.

C'est l'objet de négociations dans la métallurgie. Dans le cadre de la sécurisation des parcours, un droit au retour pour le salarié ayant quitté son entreprise a été négocié.

L'autonomie est souvent voulue par les salariés et revendiquée par la CFDT. Elle permet aux individus d'évoluer, contribue à l'émancipation et à la reconnaissance des compétences.

Les nouvelles technologies laissent peu de place à l'erreur, sans être une généralité. L'action syndicale doit s'interroger sur les conséquences de leur utilisation sur le temps et la charge de travail, et s'assurer de la régulation collective. Les contraintes de la mondialisation ouvrent un champ revendicatif. L'amendement ne porte un regard que négatif sur le monde du travail.



RAPPORTEUR

Thierry Cadart, secrétaire national

L'intensification du travail a bien des effets négatifs. Des éléments objectifs le prouvent, ce que la résolution dit bien. Mais il ne faut pas porter un regard strictement négatif sur la mobilité et l'autonomie, car l'intensification du travail n'en est pas la seule raison.

Les jeunes ne se voient pas passer toute leur vie dans le même travail. Les salariés sont plus à la recherche de l'accomplissement dans leur vie et leur travail, que de stabilité qui n'est plus nécessairement signe d'un bien-être social. En conséquence, la mobilité professionnelle peut être vue comme une avancée.

Il faut nous opposer aux mobilités contraintes. Mais quoi que nous pensions de la situation, il faut adapter notre syndicalisme à cette nouvelle donne. C'est tout le sens de notre engagement pour des droits attachés à la personne. Nous ne sommes pas nostalgiques des acquis du passé.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124	
Retirés	30 846	
Exprimés	27 126	
Pour	11 600	42,76 %
Contre	15 526	57,24 %
Nuls et Blancs	3 720	
Amendement rejeté		

DÉBAT N°2

ÉVOLUTION DU SYNDICALISME MONDIAL ET EUROPÉEN

POUR L'AMENDEMENT

Bernard Piras

Syndicat Chimie énergie Champagne-Ardennes

La situation mondiale, la crise financière, le climat, la liberté d'action syndicale légitiment pleinement notre soutien au syndicalisme international (Confédération européenne des syndicats - CES, Confédération syndicale internationale - CSI).

Trop peu écouté, il place la personne humaine au centre des priorités. Pour être plus efficace, il doit tenir compte des lieux d'interventions locaux, régionaux, nationaux.

L'organisation historique de la CFDT n'est plus adaptée face aux multinationales et à la mondialisation.

En France, la place des filières industrielles, remises à l'honneur par les États généraux de l'industrie et du Conseil national de l'industrie (CNI), interroge aussi le découpage de nos organisations pour peser sur les stratégies des grands groupes, sur les acteurs d'une filière, de la matière première au produit final.

La réforme annoncée des régions doit nous inciter à mieux coordonner nos structures face à la mondialisation. C'est la CFDT du XXI^e siècle qui est en jeu !

CONTRE L'AMENDEMENT

Philippe Crétien

Syndicat Métallurgie Haute-Garonne Ariège

L'amendement traite du syndicalisme international par la méthode et non sur le fond.

Il faut traiter de la mondialisation et ne pas éluder les besoins de solidarité entre les travailleurs et les réglementations internationales.

Deux axes d'action sont possibles : attendre la structuration du syndicalisme européen pour construire le syndicalisme mondial, ou baser le syndicalisme mondial sur l'addition des syndicalismes continentaux et nationaux en hiérarchisant les niveaux d'intervention.

Le syndicalisme mondial vient de se réorganiser, des branches mondiales existent et des élus de comités d'entreprise européens ou de groupes ont noué des relations avec des syndicalistes étrangers.

L'amendement ignore les coopérations déjà mises en place par la CFDT. Le syndicat veut intervenir au niveau pertinent sans « passages obligés ».

Cet amendement est sclérosant, il convient de le rejeter.

RAPPORTEUR

Jean-Louis Malys, secrétaire national

Après le constat des inégalités qui se creusent dans les pays, l'article expose clairement deux idées : solidarité entre les travailleurs et régulation.

L'amendement du syndicat crée de la confusion en additionnant les syndicalismes nationaux, alors que la CFDT milite pour transcender les particularismes, pour définir une vision plus transversale de l'intérêt général des salariés à l'échelle du monde et de l'Europe.

L'action internationale de la CFDT passe par la CES, la CSI, mais aussi par des partenariats avec des organisations syndicales (soutien à l'Union générale tunisienne du travail - UGTT via l'Institut Belleville) ou des ONG (Éthique sur étiquette et son action suite au drame du Rana Plaza au Bangladesh).

L'action internationale de la CFDT vise à une coordination dynamique ; l'amendement qui hiérarchise les relations nous écarte de cette ambition pragmatique et concrète, et nous enferme dans une vision trop contraignante.



RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124	
Retirés	30 846	
Exprimés	27 867	
Pour	4 854	17,42 %
Contre	23 013	82,58 %
Nuls et Blancs	2 979	
Amendement rejeté		



DÉBAT N°3

POUR SUIVRE LA CONSTRUCTION EUROPÉENNE

POUR L'AMENDEMENT

Michel Fourgeaud

Syndicat Métallurgie sud francilien (Symetal)

Nous n'associons pas le protectionnisme au nationalisme, au populisme et au repli sur soi, mais à la protection des travailleurs.

Les citoyens européens subissent le *dumping* social et la concurrence déloyale des pays émergents. Le chômage de masse menace la cohésion sociale et la prospérité.

Pour le futur, il faut un modèle social européen. Réindustrialiser et garantir le droit au travail nécessitent des normes commerciales imposées par l'Europe.

Nous ne concurrencerons pas les pays émergents avec des technologies de pointe qu'ils développent déjà.

Les seules règles de libre échange acceptables sont celles consenties par les peuples dans les accords internationaux, et non celles prônées par les multinationales et les financiers.

Afin de lutter contre des catastrophes comme celles du Rana Plaza, il faut cesser d'encourager une production d'exportation dans les pays émergents.

CONTRE L'AMENDEMENT

Jean-Luc Faillant

Syndicat Agroalimentaire Finistère

La question du protectionnisme est ancienne, mais les barrières douanières ne sont pas la solution.

Le protectionnisme est synonyme de repli sur soi. Il pénalise l'innovation et peut mettre en péril, à terme, les secteurs d'activité concernés. À l'inverse, nous devons aider ces secteurs à développer la recherche et à se positionner sur des marchés nouveaux.

Au lieu de barrières tarifaires sur les produits des pays émergents, il est préférable de mieux informer les consommateurs et de leur apprendre à avoir un regard critique sur leurs habitudes de consommation.

Enfin, si nous adoptons des barrières douanières européennes, les autres pays en instaureront à l'encontre de nos produits. Nous perdrons des marchés au profit de nos concurrents.

Nous sommes favorables à l'adoption de règles dans les échanges internationaux, cependant nous voulons une Europe ouverte sur l'extérieur.

RAPPORTEUR

Hervé Garnier, secrétaire national

Le protectionnisme n'est pas une réponse au manque de régulation des échanges. Il conduit à des mesures de rétorsion, d'autant plus que le monde est devenu multipolaire. Cela nous priverait de marchés et menacerait l'emploi.

De plus en plus, les produits échangés sont des assemblages de composants de provenances diverses. Ces biens deviennent « made in monde ». C'est désormais la valeur ajoutée qui donne la mesure des échanges. Des mesures protectionnistes ne peuvent se justifier que si elles sont ponctuelles et ciblées.

Par ailleurs, la mise en place de telles règles au niveau européen suppose l'unanimité des États membres et n'a aucune chance d'aboutir.

Le respect des normes sociales internationales sera obtenu par un rapport de force politique que seule une Europe unie peut imposer. Tandis que le repli sur soi ne donne que l'illusion de la protection.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124	
Retirés	30 846	
Exprimés	27 971	
Pour	9 719	34,75 %
Contre	18 252	65,25 %
Nuls et Blancs	2 875	
Amendement rejeté		



DÉBAT N°4

LIMITER LA DETTE POUR UNE ACTION PUBLIQUE COHÉRENTE

POUR L'AMENDEMENT

Jacques Devaddère
Syndicat général de l'Éducation nationale (Sgen)
Nord - Pas-de-Calais

Si la réforme de la fiscalité est nécessaire pour réduire les déficits, elle n'est pas suffisante. Il faut rendre l'impôt plus progressif, mais il faut aussi que la fiscalité serve à réduire la dette publique. Il faut mettre fin aux politiques de baisses d'impôts, souvent menées par les conservateurs pour diminuer la pression fiscale sur les plus aisés.

À Tours, nous disions que la dette ne se justifie que temporairement en temps de crise et si sa prise en charge n'est pas renvoyée sur les générations futures. Or, depuis 1974, aucun budget n'a été à l'équilibre, la dette atteint 1 925 milliards d'euros, et les intérêts annuels sont supérieurs au budget de l'Éducation nationale. Nous sommes en temps de crise et le poids de la dette ne permet pas une relance par l'investissement public.

Restaurer les comptes publics est nécessaire pour développer une vision solidaire, pour arrêter de mettre l'action publique en difficulté.

CONTRE L'AMENDEMENT

Gaël Le Floch
Syndicat général de l'Éducation nationale (Sgen)
Bretagne

Le raisonnement du Sgen Nord - Pas-de-Calais est abusif quand il compare le budget de l'État à celui d'un ménage et se contente de dire que l'accumulation de déficits génère de la dette. Si un ménage dépense plus qu'il n'a de recettes, sa dette augmente en effet auprès de sa banque.

À la différence d'un ménage, l'État dispose d'un outil de lutte contre la dette avec l'inflation qui érode naturellement le montant de la dette publique. C'est la politique que la France a pratiquée durant trois décennies après 1975.

Financer l'investissement par le biais de l'émission d'emprunts d'État revient à financer les rentiers et les financiers. À l'inverse de la politique inflationniste qui est plus favorable aux salariés et à l'industrie.

Interdire d'avoir recours au déficit public, c'est aussi se priver de financements pour la transition écologique, que seul l'État est à même de financer à long terme.



RAPPORTEUR

Véronique Descacq, secrétaire générale adjointe

La défaillance fiscale, observée ces dernières années et liée au dogme libéral du « moins d'impôts », prive le pays de recettes et de capacités d'investissement.

L'État a toujours été en déficit, que la croissance soit bonne ou mauvaise. La dette est passée de 20 à 65 % entre 1980 et 2008, privant l'État de marges de manœuvre quand la crise financière est arrivée, amenant la dette à plus de 90 % du PIB. Le remboursement des intérêts est le premier poste de dépense de l'État.

Aujourd'hui, l'État doit financer des investissements d'avenir pour transformer notre modèle productif et ses missions régaliennes. La France doit restaurer ses comptes publics si elle veut que l'Europe mette en œuvre un pacte de croissance et la solidarité budgétaire, et évite d'exiger des plans d'austérité féroces. Mais la baisse de la dette doit se faire à un rythme compatible avec l'investissement dans la relance de l'activité et le progrès social.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124	
Retirés	30 846	
Exprimés	27 949	
Pour	21 276	76,12 %
Contre	6 673	23,88 %
Nuls et Blancs	2 897	
Amendement adopté		



DÉBAT N°5

CROISSANCE: QUEL MODÈLE ÉCONOMIQUE NOUS VOULONS ?

POUR L'AMENDEMENT

Jacques Daracq
Syndicat Métallurgie Nord et Est de Seine
(Symnes)

La CFDT s'est toujours interrogée sur les enjeux de la croissance économique, prônant un modèle de croissance durable et inclusive. Pour nous, cela implique une meilleure répartition et utilisation des richesses, de nouveaux modes de production alliant protection de l'environnement, qualité des produits et bien-être collectif. Si la croissance crée de la richesse, elle soulève la question de son financement et de son contenu. Nous ne pouvons pas accepter une croissance qui enrichit les riches et appauvrit les pauvres, et qui ne répond pas et ne répondra pas aux besoins des citoyens. Il est nécessaire de réfléchir au contenu de la croissance, alliant responsabilité des consommateurs et des entreprises, favorable à des circuits de proximité entre consommateurs et producteurs. Cet amendement est rédigé avec un point d'interrogation. Il faut une croissance différente et pas à tout prix.

CONTRE L'AMENDEMENT

Philippe Baruet
Syndicat Construction bois Rhône

S'interroger sur le dogme de la croissance revient à se demander s'il faut consommer plus et produire plus de richesses. La croissance est un préalable au développement humain, et elle est indispensable à la création d'emplois et au financement d'innovations. Néanmoins, il s'agit seulement d'un indicateur qui ne dit rien sur le contenu de la croissance. Le développement dépend en effet du niveau de répartition des richesses, des libertés fondamentales des individus et des services publics. Il est donc nécessaire de repenser notre consommation et notre production afin de produire de manière plus soutenable et moins érogivore. Il faut comprendre cet objectif comme une opportunité pour créer de nouveaux emplois et de nouvelles compétences, afin de mieux concilier performance économique et justice sociale. Nous ne devons pas nous tromper de combat.

RAPPORTEUR

Véronique Descacq, secrétaire générale adjointe

Le Symnes propose que « nous nous interroguions » sur « le dogme » de la croissance. Certes, c'est un bon préalable et une bonne méthode que de s'interroger avant d'agir. Mais il s'agit ici d'une fausse question qui contient sa réponse: le rejet du « dogme » de la croissance. En outre, s'interroger correspond au début du processus de réflexion, or la CFDT y réfléchit avec constance, d'Edmond Maire à Laurent Berger. La résolution tout entière est issue de cette réflexion. Elle incite à l'action en apportant d'ores et déjà des propositions concrètes à la construction d'une croissance durable et de qualité. Lorsque la croissance ne progresse pas, c'est moins de moyens pour financer les dépenses de protection sociale et investir dans l'avenir. L'urgence n'est pas de s'interroger sur la nécessité de la croissance, mais d'agir pour la mettre au service du bien-être individuel et collectif.



RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124	
Retirés	30 846	
Exprimés	26 898	
Pour	9 646	35,86 %
Contre	17 252	64,14 %
Nuls et Blancs	3 948	
Amendement rejeté		

DÉBAT N°6

PLACE ET RÔLE DES INSTITUTIONS INTERNATIONALES

POUR L'AMENDEMENT

Laurent Quintreau
Syndicat Betor Pub

Notre syndicat veut supprimer la référence au G20, car elle est inutile, inexacte et fait preuve d'angélisme.

Inutile, car elle dit que le G20 « doit évoluer ». Cela ne pourra se faire par une motion, mais par le rapport de force dans les entreprises. Il faut taper au portefeuille pour faire respecter les normes de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Inexacte, car une évolution suppose déjà un acquis. On ne peut pas mettre sur le même plan G20, B20 et L20 ; ce n'est pas une évolution qu'il faut, mais une révolution. Il a fallu l'action sur le terrain pour commencer à obtenir l'indemnisation des victimes du Rana Plaza. C'est par le bas que nous transformerons le monde.

Angélisme enfin, car il ne s'agit pas de régulation, mais de faire changer la donne. Ce qu'on ne peut confier au seul politique. On le voit avec les paradis fiscaux et le dérèglement climatique.

C'est sur l'action du syndicalisme qu'il faut compter.

CONTRE L'AMENDEMENT

Christiane Joho
Syndicat Finances (Spacef)

Aujourd'hui, la crise mondiale demeure, mais que serait l'économie mondiale sans les interventions du G20 ? Il a évité des faillites en chaîne des banques en 2008.

Créé en 1999, il s'est transformé fin 2008 en une instance de pilotage économique pour répondre à la plus grave crise économique depuis la Seconde Guerre mondiale. Plusieurs initiatives ont été prises, avec la création du B20 pour les syndicats patronaux et du L20 qui regroupe les syndicats de salariés. Le L20 exhorte le G20 à soutenir l'emploi notamment pour les jeunes, à mettre fin aux politiques d'austérité et investir dans l'éducation et les services publics, à créer un socle de protection sociale universelle, à s'orienter vers une fiscalité plus progressive et lutter contre les paradis fiscaux, à agir pour l'égalité.

Dans ces conditions, la CFDT, à travers le L20, ne peut être absente du G20, au seul profit du patronat.

RAPPORTEUR

Marie-Andrée Seguin, sercrétaire nationale

Revendiquer un nouveau modèle économique suppose de mettre en place de nouvelles régulations mondiales et de renforcer les institutions internationales pour plus d'efficacité. Le G20 doit évoluer pour progresser vers une meilleure gouvernance mondiale comme le défend la résolution. Par son amendement, le Syndicat Betor Pub s'oppose à cette vision. La crise de 2008 a mis en évidence le besoin de gouvernance mondiale et les limites d'un G8 cantonné aux pays les plus riches. Le passage au G20 a rendu possible la participation des organisations syndicales à de nombreuses réunions, ce qui a permis de faire entendre leurs revendications. Lors de la présidence française de 2011, la CFDT s'était donnée comme objectif d'affirmer la place de la dimension sociale et de l'emploi dans le G20 et de la pérenniser. Accepter l'amendement du Syndicat Betor Pub reviendrait à renoncer à notre ambition.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124	
Retirés	30 846	
Exprimés	27 126	
Pour	9 402	34,66 %
Contre	17 724	65,34 %
Nuls et Blancs	3 720	
Amendement rejeté		





DÉBAT N°7

MODE DE DÉVELOPPEMENT ET QUALITÉ DE LA VIE

POUR L'AMENDEMENT

Laurence Pellegrino
Syndicat Services Gironde

Les critères de qualité de vie et de haut niveau de vie sont subjectifs. L'aspiration à un haut niveau de vie conduit au consumérisme et nous éloigne du souci d'offrir à chacun la possibilité d'accéder à des droits fondamentaux. Nous devrions relancer la croissance et la redistribution à tous par les leviers de l'agriculture, du commerce et de l'industrie durables.

Espérer atteindre un haut niveau de vie en quatre ans est utopique dans une société où existe la pauvreté, où des étudiants et des retraités sont contraints de travailler pour subvenir à leurs besoins élémentaires, où les loyers et les charges afférentes représentent à eux seuls 60 % d'un salaire moyen. Le choix de la qualité avec un niveau de vie décent est plus réaliste. Obtenons d'abord un emploi pour tous sans inégalités, sans exclusions ni discriminations.

CONTRE L'AMENDEMENT

Michel Rozenblatt
Syndicat des cadres de direction, médecins,
dentistes et pharmaciens des établissements
sanitaires et sociaux publics et privés
(Syncass)

La précarité existe et, dès lors, aspirer à un niveau de vie décent est légitime. Toutefois, nous visons un haut niveau de vie pour tous pour trois raisons: la notion de décence est imprécise, il ne s'agit pas que du revenu, cela détermine notre conception du syndicalisme.

Où se situe le curseur de la décence? L'indécence est aux deux extrêmes: les parachutes dorés et les salaires insuffisants. Comme fixer le bon niveau de la décence?

Un haut niveau de vie ne s'arrête pas au revenu: c'est aussi l'accès à des services publics de qualité et à une protection sociale efficace.

Fixer un niveau « décent », une limite basse, est un renoncement syndical. Nous refusons de limiter notre syndicalisme à un minimum fixé arbitrairement, qui admettrait une régression de notre modèle de protection sociale. Nous ne fixons pas de limite haute, nous voulons progresser dans la solidarité avec tous.



RAPPORTEUR

Véronique Descacq, secrétaire générale adjointe

Le projet de résolution mise sur une économie de la qualité avec des droits nouveaux pour les salariés. L'économie de la qualité ne fonctionne qu'avec un haut niveau de vie, qui n'exclut personne, qui fait de la cohésion sociale et de la lutte contre les inégalités un enjeu majeur de performance.

Les produits de qualité sont à fort contenu technologique, innovants et répondent aux enjeux sociétaux. Notre haut niveau de vie est donc un atout compétitif.

La notion de décence renvoie à un filet de sécurité minimal, et donc à une pression à la baisse sur les salaires et l'emploi.

La montée en gamme implique au contraire une montée en qualification des salariés.

L'action publique doit accompagner la mise en place d'une économie de la qualité. Le cercle est vertueux entre performance économique durable et investissement social.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124	
Retirés	30 846	
Exprimés	27 094	
Pour	9 349	34,51 %
Contre	17 745	65,49 %
Nuls et Blancs	3 752	
Amendement rejeté		

DÉBAT N°8

RÉUSSIR LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

POUR L'AMENDEMENT

Jean-Louis Le Denmat
Syndicat Métallurgie Sarthe

La résolution aborde la problématique de la transition énergétique en intégrant toutes les dimensions du sujet : l'écologie, la qualité de vie, la dépendance ou l'indépendance énergétique. Mais la transition ne pourra se faire que par phases successives, on ne peut pas passer du jour au lendemain des énergies fossiles aux énergies renouvelables. Il ne faut écarter aucune piste. L'exploitation des gaz de schiste est un désastre pour l'environnement, mais on ne doit pas s'interdire de réfléchir à des modes d'extraction propres. Notre pays semble être riche dans cette ressource. Une extraction propre, une indépendance énergétique et une activité créatrice d'emplois sont trois éléments à prendre en compte. Nous devons sereinement réfléchir à l'ensemble des ressources possibles pour envisager la transition énergétique sans déséquilibre écologique.

CONTRE L'AMENDEMENT

Benoît Guin
Syndicat Interco Lot-et-Garonne

L'amendement proposé introduit une réflexion sur l'évolution de notre politique énergétique en intégrant les aspects économiques, sociaux et environnementaux.

L'exploitation des gaz de schiste a permis aux États-Unis de se placer sur la voie de l'indépendance énergétique, mais le prix à payer est lourd pour la santé et l'environnement.

La France a interdit l'exploitation des gaz de schiste en raison des conséquences de la fracturation hydraulique sur l'environnement. Cette interdiction suscite des envies, notamment de la part des industriels.

Faire miroiter des modes d'extraction propres est un leurre aujourd'hui encore. Aucune garantie n'est apportée sur la sécurité de l'exploitation et introduire l'idée que les gaz de schiste pourraient faire partie d'un mix énergétique est un mirage.

Une politique ambitieuse d'économie d'énergie fait partie de notre conception d'un mode de développement durable.

RAPPORTEUR

Thierry Cadart, secrétaire national

L'amendement proposé revient de fait à se focaliser sur une seule source d'énergie au détriment de toutes les autres. Il reflète, implicitement, une opinion favorable de l'exploitation du gaz de schiste. Cette question n'est pas un sujet tabou pour la CFDT, pas plus que le nucléaire. Elle s'inscrit dans notre approche globale du développement durable.

Le Bureau national a adopté une note qui affirme nos positions sur la transition et le Conseil national confédéral a pu en débattre. La CFDT est, et restera, très engagée dans le débat national sur la transition énergétique.

Sur l'extraction des gaz de schiste, aucune garantie de sécurité n'est assurée à ce jour, mais les recherches doivent se poursuivre. Si nos réserves s'avèrent importantes, il faudra s'interroger sur le rapport coût/bénéfice.

À ce stade des connaissances sur le gaz de schiste en France, nous ne pouvons en aucun cas nous lier les mains sur ce sujet dans l'écriture de notre résolution.



RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124	
Retirés	30 846	
Exprimés	26 480	
Pour	2 911	10,99 %
Contre	23 569	89,01 %
Nuls et Blancs	4 366	
Amendement rejeté		



DÉBAT N°9

ARTICULATION DES TEMPS TOUT AU LONG DE LA VIE ET COMPTE SOCIAL PERSONNEL

POUR L'AMENDEMENT

Philippe Dorée

Syndicat Interco Drôme-Ardèche

L'article formule l'engagement d'une réflexion sur l'articulation des temps de la vie et sur la création d'un compte de temps personnel. Nous ne sommes pas opposés à une telle réflexion qui vise une meilleure articulation des périodes de vie, en faveur d'une conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Nous voulons souligner le caractère incompréhensible de la formule, à savoir « *un droit au temps tout au long de la carrière professionnelle rattaché à la personne* ». Cette formulation est incongrue, car le temps échappe à toute volonté humaine. Le droit peut organiser le temps, les différents temps de la vie. Il faut en effet réfléchir et promouvoir de nouvelles garanties sur les différentes périodes de la vie. Mais le concept doit être simplifié car, même s'il ne s'agit que d'un point de rédaction, l'expression de « droit au temps » brouille le message légitime que l'on souhaite véhiculer.

CONTRE L'AMENDEMENT

André Cabanes

Syndicat Santé sociaux Aveyron

La suppression de l'alinéa demandé par le syndicat Interco Drôme-Ardèche n'a pas lieu d'être. Ce projet a pour but de réduire les inégalités qui existent dans le droit au temps, au regard de l'articulation entre vie professionnelle et vie privée. Il a également pour objectif de permettre le suivi de ces droits tout au long de la vie du fait du développement, volontaire ou involontaire, des transitions professionnelles au cours de la vie (chômage, reconversion, mobilité externe et interne à l'entreprise). De nombreux congés spécifiques existent déjà, mais l'accès y est inégal. Ils profitent à ceux qui ont l'information, qui bénéficient d'un rapport de force favorable vis-à-vis de l'employeur ou qui en ont les moyens financiers. Il est donc nécessaire de réfléchir au droit au temps et à la création d'un compte personnel.

RAPPORTEUR

Hervé Garnier, secrétaire national

Le syndicat Interco Drôme-Ardèche s'oppose à ce que l'on engage une réflexion sur la mise en place d'un droit au temps tout au long de la vie et ce que pourrait être une gestion personnalisée des temps. Les parcours professionnels sont de moins en moins linéaires et il est essentiel de reconsidérer l'articulation des temps. À chaque fois, les questions d'effectivité des droits de portabilité et du financement sont posées. Réfléchir à la mise en place d'un compte social, c'est vouloir agir sur la durée du travail, réinventer la gestion des temps, en la plaçant tout au long du parcours professionnel. Pour y parvenir, il est indispensable d'inventer de nouveaux outils, réfléchir au sujet comme le propose la résolution. Cela ne signifie pas aboutir ni s'engager, mais poursuivre la réflexion sur la qualité de vie au travail, l'égalité professionnelle et sur les conditions de travail.



RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124	
Retirés	30 846	
Exprimés	25 071	
Pour	4 164	16,61 %
Contre	20 907	83,39 %
Nuls et Blancs	5 775	
Amendement rejeté		

DÉBAT N°10

DROIT À LA DÉCONNEXION

POUR L'AMENDEMENT

Danielle Bannino

Syndicat S3C Loire-Atlantique Vendée

Les trois quarts des cadres se connectent soir et week-end (source : Credoc). Or, le domicile n'est pas un lieu comme un autre, l'empiètement sur la vie privée n'est pas anodin. On fait supporter aux salariés des coûts inavouables du travail : ni quantifiés, ni évalués et pris en charge par la collectivité quand survient le *burn out*. On pourrait parler de travail dissimulé.

Il faut aller plus loin en imposant une obligation pour les employeurs de déconnecter les salariés.

En Allemagne, cela existe déjà (chez Volkswagen). En France, un premier accord sur le droit à la déconnexion en 2011 chez Areva. Chez Réunica, un accord prévoit le blocage des mails de 20 heures à 7 heures. Ils doivent être les premiers d'une longue série. S'il n'est pas possible de bloquer les réseaux (sécurité, astreinte), les partenaires sociaux se chargeront des exceptions. Il faut faire du droit à la déconnexion une base de revendication.

RAPPORTEUR

Hervé Garnier, secrétaire national

Le droit à la déconnexion est de plus en plus traité dans les accords d'entreprise, il fait partie de l'accord Qualité de vie au travail - Égalité professionnelle (QVT-EP). Le laisser faire son chemin ne suffit pas, l'effectivité de ce droit est essentielle.

Les Technologies de l'information et de la communication (TIC) donnent un sentiment de liberté et d'autonomie, mais où s'arrête la liberté, où commence la dépendance ? Cette permanence de la charge mentale est une forme de présentéisme involontaire forcé. Les TIC créent de la dépendance, de l'urgence, du stress et une intrusion dans la vie privée.

Même si le travail à distance peut aider et faciliter la vie, la frontière est étroite entre liberté et contrainte. Flexibilité maîtrisée, oui, mais excès d'heures supplémentaires, non ! Au final, c'est le salarié qui place le curseur et ses propres équilibres, mais c'est plus facile quand les conditions sont réunies et encadrées par la négociation.

Nous vous demandons par conséquent d'approuver cet amendement.



RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124	
Retirés	30 846	
Exprimés	25 494	
Pour	23 058	90,44 %
Contre	2 436	9,56 %
Nuls et Blancs	5 352	
Amendement adopté		



DÉBAT N°11

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

POUR L'AMENDEMENT

Claude Elbaz

Syndicat Santé sociaux Gironde

Nous demandons le retrait de la notion d'individualisation de la rémunération. L'individualisation reconnaît les compétences, l'implication, l'atteinte d'objectifs, le comportement, la récompense des performances des uns par rapport aux autres. Qualité et performance ne dépendent pas des uns par rapport aux autres, mais bien du collectif. Isoler la contribution individuelle au sein d'un collectif, c'est abolir le sens du travail, en le réduisant au statut de simple chiffre. C'est se borner à mesurer des résultats, sans prendre en compte la complexité du travail, seulement le produit de celui-ci, oubliant les difficultés du quotidien. L'individualisation des rémunérations est un facteur de désordre qui lamine les critères collectifs au lieu de les compléter. Admettre l'individualisation de la rémunération, c'est courir le risque d'un affaiblissement des syndicats et de leur légitimité.

CONTRE L'AMENDEMENT

Béatrice Lecouvey-Pouly

Syndicat Chimie énergie Île-de-France (Secif)

Le mot « individuel » paraît paradoxal alors que l'action syndicale est collective. Le collectif est notre force et la contribution individuelle est notre énergie. Nous ne pouvons pas simplement nous opposer à la réalité de l'individualisation des rémunérations. Elle se pratique de manière anarchique tant dans le public que dans le privé. Laisser le champ libre à l'employeur pour décider des critères de rémunération reviendrait à avouer notre faiblesse et notre incapacité à négocier. Ne laissons pas cette liberté à l'employeur, veillons à ce que la contribution de chacun soit reconnue à sa juste valeur. Il faut fixer des règles et définir des critères objectifs par des négociations pour des augmentations collectives et individuelles. Bannir la contribution individuelle, enfermer les gens dans un moule, c'est ignorer à la fois l'individuel et la diversité, ce ne sont pas les valeurs de la CFTD.

RAPPORTEUR

Marie-Andrée Seguin, secrétaire nationale

L'individualisation s'est généralisée à un nombre important de salariés, et plus seulement des cadres, sous différentes formes, dans le public comme dans le privé. Les négociations annuelles obligatoires peinent à déboucher sur des mesures d'augmentations générales.

Les composantes individuelles de la rémunération sont des poches d'inégalités, notamment pour les femmes. Si nous voulons les réguler et leur donner du sens, nous devons peser sur la définition des critères, sur l'encadrement de leur mise en œuvre. Cela implique d'interroger les pratiques managériales, les conditions de travail et nos pratiques syndicales en matière d'accompagnement des salariés. D'autant qu'émerge un désir de reconnaissance individuel, notamment chez les jeunes. En conservant le texte tel qu'il est proposé, nous affirmons notre ambition de porter notre action régulatrice sur toutes les composantes de la rémunération, y compris l'individualisation.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124	
Retirés	30 846	
Exprimés	25 195	
Pour	6 200	24,61 %
Contre	18 995	75,39 %
Nuls et Blancs	5 651	
Amendement rejeté		



Béatrice Lecouvey-Pouly
 Syndicat Chimie énergie Île-de-France (Secif)

© Olivier Clément

DÉBAT N°12

CRITÈRES D'INTÉRESSEMENT

POUR L'AMENDEMENT

Bruno Catoen

Syndicat des personnels de l'énergie atomique
(SPEA) Tricastin

L'amendement ne remet pas en cause le texte initial de la résolution, mais le complète et l'enrichit.

Les accords d'intéressement reposent pour l'essentiel sur des critères financiers et postulent que l'entreprise est détachée de son environnement, excluant le lien entre les donneurs d'ordres et les sous-traitants. La valeur ajoutée ainsi créée comme la redistribution sont captées par l'entreprise de tête.

Tous ceux qui participent à la création de valeur se situent dans une chaîne de relations entre fournisseurs et clients. L'objectif de l'amendement est donc de rétablir de la justice entre les salariés ayant œuvré à la production de richesses par la mise en place d'un socle commun d'intéressement et de participation.

Ouvrons la voie pour que les salariés de la sous-traitance puissent enfin bénéficier de la redistribution liée à la création de valeur dont ils sont actuellement exclus.

RAPPORTEUR

Jean-Louis Malys, secrétaire national

Je pourrais vous donner la totalité des chiffres et des arguments que j'avais préparés sur la participation et l'intéressement. Tout comme je pourrais vous indiquer le sens que le Bureau national donne au chapitre consacré à la rémunération. Je ne le ferai pas tant l'argumentation développée par le SPEA Tricastin, qui propose cet amendement, est convaincante. Il prolonge, complète et enrichit ce chapitre de la résolution. Au nom du Bureau national, je vous invite donc à le voter massivement.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124	
Retirés	30 846	
Exprimés	17 807	
Pour	16 569	93,05 %
Contre	1 238	6,95 %
Nuls et Blancs	13 039	
Amendement adopté		





DÉBAT N°13

OBJECTIFS DE LA POLITIQUE FAMILIALE

POUR L'AMENDEMENT

Catherine Gillet

Syndicat Métallurgie Nord et Est Seine

Notre syndicat est favorable à un emploi de qualité pour tous, et bien entendu pour les femmes. Cessons de considérer les femmes comme des mères en puissance, la politique familiale n'est pas là pour s'adapter aux contraintes du monde du travail. L'emploi de qualité ne doit pas être un frein à une autonomie personnelle et familiale, pour les femmes comme pour les hommes. Il devient urgent de cesser de mettre en avant le temps partiel comme moyen de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Il faut cesser d'étiqueter les métiers en fonction du sexe. Éducation, parité au travail, orientation et formation professionnelles sont autant de piliers qui permettent de garantir un emploi de qualité pour tous. Ce ne sont pas des éléments de la politique familiale, même si celle-ci peut les accompagner. La politique familiale n'est pas là pour permettre aux femmes d'accéder à un emploi de qualité.

CONTRE L'AMENDEMENT

Bernard Martin

S3C Île-de-France

Tranché à Tours, ce débat ne doit pas restreindre la politique familiale à des objectifs traditionnels: soutien à la natalité, compensation du coût de l'enfant. Il faut développer les solutions alternatives adaptées pour la garde des enfants. Les politiques familiales ne doivent pas alimenter précarité et éloignement du travail. L'objectif majeur est de favoriser la conciliation des temps de vies familiale, professionnelle et sociale. Il faut également revoir les modalités du congé parental pour inciter les hommes à prendre part à la prise en charge de l'enfant. Il convient de sécuriser l'emploi par l'encadrement du temps partiel comme le prévoit l'Ani de janvier 2013. La politique familiale doit répondre aux enjeux de cohésion et de justice sociale. Elle n'est pas qu'un soutien financier, mais un ensemble cohérent de prestations et de services favorisant l'activité professionnelle des femmes.



RAPPORTEUR

Jean-Louis Malys, secrétaire national

Considérer que la politique familiale n'impacte pas la situation des femmes et leur place dans le monde du travail est inexact. L'objectif nataliste de la politique familiale d'après-guerre ne répond plus aux attentes d'une société qui a changé. Il s'agissait alors de combattre la pauvreté des familles nombreuses. La pauvreté a diminué au sein de ces familles, mais elle a explosé dans les foyers monoparentaux dont le parent est 85 fois sur 100... une femme. Nos dispositifs sociaux ont du mal à s'adapter à ces nouvelles données. La CFDT revendique un congé parental plus court, mieux rémunéré et davantage partagé entre femmes et hommes. Il s'agit d'un élément de la politique familiale qui a un impact sur la carrière des femmes, mais aussi sur le partage de responsabilités au sein du couple. Supprimer la question de l'accès des femmes à un emploi de qualité en parlant de politique familiale serait une faute politique grave.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124	
Retirés	30 846	
Exprimés	24 545	
Pour	4 052	16,51 %
Contre	20 493	83,49 %
Nuls et Blancs	6 301	
Amendement rejeté		

DÉBAT N°14

En raison du retrait de son amendement par le syndicat qui l'avait déposé, le débat n°14 a été supprimé.

DÉBAT N°15

ACTION DES COMITÉS D'ENTREPRISE (CE) SUR LE POUVOIR D'ACHAT

POUR L'AMENDEMENT

Rkaia El Aoula

Chimie énergie Provence Corse

Élargir les activités sociales des CE ? L'idée est belle, mais est-ce le rôle d'un CE de chercher des solutions pour les dépenses contraintes ? Elles doivent être réglées par l'action politique et syndicale, en visant les loyers qui augmentent plus vite que les salaires.

Les CE n'ont-ils pas assez à faire ? Leur rôle ne se limite pas aux œuvres sociales, ils ont aussi un rôle économique, renforcé avec les nouveaux droits acquis pas la CFDT, mais toujours 20 heures de délégation par mois. Au préalable, il faut négocier des moyens supplémentaires.

Quelles compétences les élus ont-ils pour agir sur les dépenses contraintes, et pour quel résultat ? Seuls les gros CE auraient les moyens d'agir, or beaucoup d'entreprises n'en ont pas. Cela ne concernerait que très peu de salariés et pas prioritairement ceux qui en ont le plus besoin. On risque d'agrandir le fossé entre entreprises et salariés, et de créer des frustrations.

CONTRE L'AMENDEMENT

Karine Vlassoff

Syndicat Banque Picardie

Avec cet article, nous ouvrons une nouvelle voie aux CE qui en ont la capacité. Il s'agit d'une possibilité et non d'une obligation. C'est une liberté totale qui est laissée pour concrétiser cette proposition : négociation avec des partenaires, plutôt qu'une aide financière directe par exemple. Les œuvres sociales ont toujours existé, il y a cent ans on distribuait du charbon aux salariés dans le besoin. Les époques évoluent, les besoins aussi. Les salariés se sentent de plus en plus concernés par la préservation de l'environnement (covoiturage), par le poids financier du logement, aidons-les différemment. Les jeunes et les bas salaires en seront les principaux bénéficiaires. Ils ont besoin de se reconnaître grâce à des revendications innovantes.

La prise en compte de ces aspirations peut élargir notre électorat, en période de développement et de renouvellement générationnel.

RAPPORTEUR

Jean-Louis Malys, secrétaire national

Il ne s'agit pas de préempter le débat sur les instances représentatives du personnel. La question de la représentation des salariés dans les très petites entreprises reste entière. L'absence d'activités culturelles et sociales est une injustice flagrante. Bénéficier d'un CE est un plus pour le pouvoir d'achat.

Nous ne résumons pas le pouvoir d'achat aux seuls salaires et à la fiscalité, il est aussi impacté par les dépenses contraintes. Un français sur trois consacre la moitié ou plus de son revenu pour son logement. Après l'alimentation, c'est le déplacement qui pèse.

Il ne s'agit pas de se substituer aux politiques publiques, mais de poser des jalons pour avancer nos revendications. Nous ne pouvons pas tout corriger, mais réduire les inégalités, et engendrer des comportements solidaires et responsables. L'honneur des élus CFDT, c'est de donner du sens à ces services, de refuser le consumérisme passif, favoriser le « mieux vivre ensemble » en étant dans l'exemplarité et dans les actes.



RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124	
Retirés	30 846	
Exprimés	26 226	
Pour	9 732	37,11 %
Contre	16 494	62,89 %
Nuls et Blancs	4 620	
Amendement rejeté		



DÉBAT N°16

CONSTRUCTION DES REVENDICATIONS AVEC LES SALARIÉS

POUR L'AMENDEMENT

Frédérique Tremollières
 Syndicat Métallurgie Eure

Nous militons pour un syndicalisme d'adhérents, l'article ne fait pas la différence entre salariés et adhérents. Nous devons en priorité élaborer nos revendications à partir des adhérents puis des salariés, c'est le sens de notre amendement. Les salariés ne sont donc pas exclus. Pourtant, la Commission des résolutions et le Bureau national écrivent que nous désapprouvons le projet qui suggère que les revendications soient construites à partir du salarié et nous proposons de partir des revendications des seuls adhérents. La lecture de l'amendement que nous proposons a été tronquée, puisque nous n'avons pas écrit « des seuls adhérents » mais « en priorité des adhérents ». Nous n'excluons donc pas les salariés, mais nous sommes des syndicalistes et non des commerçants. Pour un syndicalisme d'adhérents, nous vous demandons de nous soutenir massivement.

CONTRE L'AMENDEMENT

Emmanuel Van Brabant
 Syndicat grand Est de l'emploi (Sygree)

Rappelons d'abord l'importance des adhérents dans la construction de nos revendications : ils participent aux débats et votent. C'est au nom des adhérents que le syndicat exprime ses positions et défend ses revendications. Mais les accords que nous signons, à tous les niveaux, sont pour l'ensemble des salariés. La CFDT a fait le choix de faire reposer sa légitimité sur le résultat des élections professionnelles, dès lors nos revendications doivent partir des salariés en cohérence avec nos valeurs. Il s'agit de partir des réalités vécues par les salariés pour construire des revendications en leur nom, c'est la condition pour que plus de salariés nous rejoignent. Cette démarche a permis à la CFDT de devenir la première organisation à Pôle emploi. La prise en compte de la réalité des salariés renforce la crédibilité de la CFDT, ses positions et son action.



RAPPORTEUR

Thierry Cadart, secrétaire national

L'interrogation sur le rapport adhérent/salarié est ancienne. Compte tenu de la faible proportion d'adhérents à une organisation syndicale, les accords signés le sont pour tous les salariés. Pour autant, depuis le Congrès de Strasbourg, nous revendiquons un syndicalisme d'adhérents. L'enjeu de la représentativité est l'élection, par les salariés, de représentants qu'ils connaissent, qui œuvrent dans une équipe d'adhérents actifs auprès des salariés. Par ailleurs, nos adhérents, en nombre insuffisant, ne représentent pas, loin s'en faut, la réalité de tout le salariat. Pour mieux prendre en charge les salariés les moins protégés, nous devons partir de leurs réalités. C'est le moyen de les convaincre d'adhérer à la CFDT pour améliorer leurs droits. C'est le sens de notre démarche de proximité, nous devons rester à l'écoute de tous les salariés.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124	
Retirés	30 846	
Exprimés	26 978	
Pour	9 135	33,86 %
Contre	17 843	66,14 %
Nuls et Blancs	3 868	
Amendement rejeté		

DÉBAT N°17

GÉNÉRALISATION DES CORRESPONDANTS DE SECTION

POUR L'AMENDEMENT

Christelle Monnier
Syndicat Chimie énergie
Rhône-Alpes Ouest (Scerao)

Nous au Scerao, les correspondants de section, on est pour ! Un correspondant de section idéal devrait avoir du temps pour rencontrer les sections, compléter le travail des syndicats, rendre la section autonome, avoir une « science syndicale », donner de bons conseils et bénéficier de temps syndical... autant de conditions qui sont loin d'être réunies aujourd'hui.

Des questions surgissent à l'idée de les généraliser. Qui porterait une responsabilité en cas de mauvais conseil ? De quels moyens bénéficieront-ils ? Comment pourront-ils avoir suffisamment de temps pour aller à la rencontre des sections ?

C'est pourquoi le Scerao considère que la généralisation des correspondants de section n'est pas raisonnable. Les conditions de leur généralisation sont notamment : la reconnaissance légale de la formation et des compétences requises, des moyens financiers, du temps pour leur mission.

CONTRE L'AMENDEMENT

Catherine Guilleau
Syndicat Santé sociaux Ille-et-Villaine

En 2010, notre syndicat a adopté la résolution « d'assurer un meilleur suivi » des équipes syndicales en s'appuyant sur un réseau de correspondants.

Cette démarche a permis, tant bien que mal, de soulager le secrétaire général des diverses sollicitations auxquelles il devait faire face et *de facto* pallier les insuffisances dans l'accompagnement des équipes syndicales.

La mise en place de cette expérimentation, portée politiquement au niveau de la région, aura permis de maintenir le lien avec les sections, répondre à leurs besoins et leurs questions, les accompagner dans la structuration et l'animation de l'action syndicale. Ce lien, assuré par deux chargés de mission, a accru la connaissance empirique des problématiques d'entreprise afin de construire et porter des revendications légitimes.

Cette expérimentation, à la lumière de ses résultats, justifie pleinement sa généralisation.

RAPPORTEUR

Hervé Garnier, secrétaire national

Suite au rapport « Oser le changement », en 2008, nous avons souhaité mettre fin aux sections isolées. Ce qui s'est traduit à Tours par le chantier expérimental des « référents de section », renommés en correspondants à l'assemblée générale de 2012.

Nous bénéficions aujourd'hui d'au moins six régions qui ont mené des expérimentations et de retours d'expérience très positifs. Le correspondant n'est pas un super militant ni un délégué syndical bis ! Il donne des pistes de réponse, aide au repérage dans l'organisation, fait passer les bonnes pratiques, maintient le lien la section et son syndicat, et lui fait remonter les informations en cas de soucis. C'est un investissement de moins de deux heures par semaine par correspondant et il a créé du lien dans l'organisation.

Généraliser le correspondant n'est pas l'imposer dans l'organisation. C'est au contraire montrer son efficacité dans le soutien aux équipes et développer la CFDT.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124	
Retirés	30 846	
Exprimés	26 583	
Pour	7 733	29,09 %
Contre	18 850	70,91 %
Nuls et Blancs	4 263	
Amendement rejeté		





DÉBAT N°18

EXPÉRIMENTER UNE ADHÉSION SPÉCIFIQUE POUR LES JEUNES

POUR L'AMENDEMENT

Ilda Rovelli

Syndicat Services Haute-Savoie

Nous sommes défavorables à l'expérimentation proposée. Notre expérience nous montre que l'on peut se développer chez les jeunes sans leur proposer une adhésion spécifique. Le système actuel de cotisation proportionnelle aux salaires génère d'ores et déjà de faibles montants de cotisation pour les jeunes salariés, qui sont souvent en situation précaire.

Une adhésion spécifique pour les jeunes aurait un effet négatif sur la trésorerie des syndicats.

Quelles seraient les conséquences d'une extension d'une telle expérimentation à d'autres publics, tels que les salariés à temps partiel, les intérimaires et les saisonniers ?

Enfin, il serait difficile de revenir à une cotisation proportionnelle après cette expérimentation.

La contribution de tous de façon proportionnée et équitable est importante pour que le syndicalisme d'adhérents puisse continuer à se développer.

CONTRE L'AMENDEMENT

Philippe Forestier

Syndicat Assurances Île-de-France

L'adhésion des jeunes est notre objectif premier. Sans les jeunes, il n'y a ni avenir ni prise directe avec la réalité de notre temps.

Devons-nous maintenir nos pratiques actuelles ? L'incantation ne suffira pas à inverser la tendance à une faible syndicalisation des jeunes.

Un taux de cotisation spécifique est envisageable. Au-delà de la seule cotisation, il faut réfléchir à de nouvelles façons de proposer l'adhésion, à de nouvelles revendications et à de nouveaux modes de communication.

Nous devons expérimenter et en tirer les leçons pour mieux nous adapter et faire évoluer nos pratiques. Il faut être pragmatique et tenir compte des différences de situation, notamment géographiques et sectorielles.

Soit nous faisons une juste place aux jeunes en nous adaptant à leurs besoins, soit l'objectif d'augmenter l'adhésion chez les jeunes ne sera pas atteint.



RAPPORTEUR

Thierry Cadart, secrétaire national

Le faible taux de syndicalisation des jeunes est un problème majeur.

Les jeunes sont souvent dans des situations difficiles : chômage, temps partiel, précarité. Ils connaissent moins bien leurs droits.

Pour eux, le montant de la cotisation syndicale est un frein à l'adhésion. Nous proposons un dispositif d'adhésion spécifique, à titre expérimental.

Par ailleurs, il faut faire découvrir le syndicalisme aux jeunes à travers un accompagnement renforcé. Pour cela, nous pouvons nous inspirer des expériences des organisations CFDT.

L'illisibilité et la rigidité de notre système organisationnel sont également un frein à l'adhésion des jeunes. Les difficultés sont accentuées en cas de mobilité professionnelle. L'adhésion des jeunes est primordiale pour le syndicalisme. Nous proposons une expérimentation qui s'inscrit dans notre syndicalisme pragmatique.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124	
Retirés	30 846	
Exprimés	26 820	
Pour	7 171	26,74 %
Contre	19 649	73,26 %
Nuls et Blancs	4026	
Amendement rejeté		

3 RÉSOLUTION GÉNÉRALE

« UN NOUVEAU MODE DE DÉVELOPPEMENT PORTEUR DE PROGRÈS SOCIAL POUR TOUS »

PRÉAMBULE

0.1

Lors du congrès de Grenoble, en 2006, nous avons décrit les caractéristiques du monde en mutation : globalisation non maîtrisée, financiarisation de l'économie, montée des pays émergents, accession à la classe moyenne de plusieurs centaines de millions de personnes sur fond d'accroissement des inégalités, chômage et endettement structurel dans les économies développées.

Face à ces mutations, la résolution de Tours, en 2010, se proposait de renouer avec le progrès social et d'obtenir de nouveaux droits concrets en faveur des salariés. Elle pointait pour cela la responsabilité du syndicalisme à se rénover et lançait la CFDT dans un vaste chantier sur des pratiques de proximité et d'efficacité.

Pendant ce mandat, nous avons approfondi notre analyse des crises que nous traversons, donné une grille de lecture des mutations, conquis des droits nouveaux pour les salariés, amélioré nos pratiques, passé brillamment la première consolidation des chiffres de la représentativité.

0.2

Le sentiment d'insécurité et d'instabilité que nous évoquions à Grenoble s'est renforcé chez les salariés, la crainte de reculs sociaux, de déclassement, de la perte de son emploi pèsent sur beaucoup. Les replis nationaux ou communautaires menacent, le monde, l'Europe comme la société française et mettent à mal la cohésion sociale.

0.3

La crise financière, provoquée par la financiarisation de l'économie, l'absence de régulation supranationale et le soutien artificiel de la croissance par l'endettement, que nous dénoncions en 2006, ont profondément enfermé les économies développées dans la stagnation économique, le chômage, la précarité, accentuant le sentiment d'impuissance et l'inquiétude des salariés sur la capacité de notre pays à s'en sortir.

0.4

Pour répondre à cette inquiétude, il est indispensable que la CFDT donne une grille de lecture renouvelée de ces évolutions et dresse des perspectives de progrès pour la société et pour les salariés.

Face aux changements qu'il faut analyser (*1^{re} partie*), la CFDT doit promouvoir sa vision d'une société qui sort des

mutations par le haut et capable de construire un nouveau modèle de développement (*2^e partie*), accompagner les salariés vers cet objectif avec ses fondamentaux : lutter contre les inégalités, produire des résultats concrets. Elle traduit cette ambition dans des propositions exigeantes de réforme du marché du travail, de la protection sociale, de l'action publique pour améliorer la vie des salariés. Elle s'en donne les moyens en assumant totalement son rôle d'acteur de premier plan de la démocratie sociale (*3^e partie*).

1. COMPRENDRE LE MONDE POUR PRENDRE EN MAIN NOTRE AVENIR

1.0

Les transformations mondiales et nationales que nous vivons sont profondes et pour certaines irréversibles : en ce sens, on les qualifie de mutations. Ces mutations concernent les dynamiques démographiques, les équilibres économiques avec la fin de la parenthèse de croissance forte dans les pays développés parallèlement à la montée en puissance d'économies émergentes, le développement rapide de nouvelles technologies. Elles interrogent le rapport des peuples à la démocratie, modifient les relations de puissance entre États comme l'organisation des sociétés.

Elles peuvent se matérialiser par des crises quand les régulations font défaut :

- crise financière et crise des dettes publiques et privées provoquées par les déséquilibres économiques, financiers et monétaires ;
- crise environnementale en l'absence de gestion responsable des ressources et de la question climatique ;
- crises alimentaires accentuées par la spéculation sur les denrées alimentaires de base ou le développement des agrocarburants par exemple ;
- crise politique quand la démocratie est confisquée ou éloignée des citoyens ;
- crise sociale, notamment quand l'activité économique se transforme, emportant dans la tourmente entreprises et salariés ;
- crise de responsabilité quand les intérêts particuliers priment sur l'intérêt général ;
- crise sociétale quand les inégalités croissent, quand la montée de l'individualisme menace la cohésion sociale, quand le sens des réformes n'est pas expliqué et que s'installe l'inquiétude, la peur de l'autre et du lendemain se traduisant par la montée de l'extrémisme.



Les transformations sont aussi positives sous beaucoup d'aspects: la prise de conscience de la nécessité de régulations supranationales progresse, l'allongement de la durée de vie est un phénomène mondial, l'accès à la santé et à la protection sociale se développe, le progrès social est une réalité pour plusieurs centaines de millions de personnes dans les pays émergents.

Mais, en France, les citoyens ne voient pas se dessiner une perspective de progrès social.

Les crises leur apparaissent sans fin, l'idée de progrès recule: la société continue globalement de connaître des avancées (santé, bien-être matériel), mais la question des inégalités est centrale.

La promesse d'un avenir meilleur pour les générations futures paraît s'éloigner. Les réformes à mettre en œuvre ne font pas consensus. La CFDT doit apporter aux salariés une analyse sans concession des mutations en cours et faire progresser une vision de l'avenir qui donne de l'espoir, propose des voies possibles de progrès, permette de mobiliser les salariés autour d'une approche critique et constructive des transformations afin d'éviter désespérance, peurs et replis qui menacent la cohésion de la société.

1.1 L'INSTABILITÉ D'UN MONDE À LA RECHERCHE DE NOUVEAUX ÉQUILIBRES

1.1.1 DES DÉSÉQUILIBRES ET NOUVEAUX ÉQUILIBRES MONDIAUX...

1.1.1.1

En vingt ans, les échanges mondiaux ont été multipliés par quatre, les échanges Sud/Sud par dix: l'intégration croissante des économies à l'échelle mondiale impose d'analyser et de combattre les inégalités de répartition de la richesse en prenant en compte la dimension transnationale.

1.1.1.2

Les évolutions mondiales et nationales se produisent à une vitesse accélérée. Elles ont modifié « les centres de gravité » de la planète et ont entraîné une nouvelle redistribution à l'échelle mondiale de la puissance économique, démographique et financière.

La croissance mondiale est portée à 70 % par les pays émergents, qui ne se contentent plus d'être les usines du monde.

En 2050, l'Asie et l'Afrique représenteront près de 80 % de la population mondiale. L'espérance de vie mondiale a progressé de quatre ans entre 2009 et 2012, avec des disparités dans presque tous les pays du monde.

La puissance économique s'acquiert parfois au prix d'un

volontarisme politique trop éloigné d'un modèle de démocratie qui revendique l'universalité des droits de l'Homme. Ces évolutions, auxquelles s'ajoute la nouvelle donne en matière énergétique, ont contribué à modifier les équilibres géopolitiques.

1.1.1.3

Les déséquilibres financiers qui ont provoqué la crise de 2007 ne sont pas résorbés: la dette des États-Unis est toujours largement financée par les excédents commerciaux de la Chine.

Une régulation financière a été mise en œuvre au niveau des pays et au niveau européen. Elle a cependant trop souvent pour objectif de protéger les systèmes financiers nationaux. Les actions mises en place suite aux ambitions affichées en 2008 par le G20 se sont révélées décevantes, notamment en matière de lutte contre les paradis fiscaux.

1.1.1.4

Les logiques financières et budgétaires sont devenues prépondérantes dans les administrations et les entreprises, qui n'ont pas suffisamment fait évoluer leur gouvernance, notamment en matière de Responsabilité sociale des entreprises (RSE).

1.1.1.5

Le réchauffement et le dérèglement climatiques s'accroissent. Le volontarisme des États fait défaut pour décider des mesures alternatives à prendre (*lire 2.1.1.7*). Le climat et les ressources naturelles sont devenus des enjeux majeurs.

1.1.1.5.1

L'exploitation de nouvelles sources d'énergie respectueuses de l'environnement est un enjeu essentiel. Elle doit aller de pair avec celle de la sobriété énergétique. La priorité porte sur l'accroissement significatif de la part des énergies renouvelables dans le mix énergétique.

1.1.1.5.2

Le monde vit à crédit en matière de ressources naturelles. La hausse de leur prix pèse sur les ménages et déséquilibre les balances commerciales des États.

1.1.1.5.3

La gestion des ressources naturelles et l'accès aux biens essentiels tels que l'eau et les matières premières alimentaires sont mis en danger par des modes de production et de consommation non durables mais également par la spéculation. Ils sont déjà l'enjeu de conflits territoriaux et des stratégies économiques des différents gouvernements.

1.1.1.6

La crise économique a provoqué une destruction d'emplois massive, des difficultés d'accès à l'emploi pour les travailleurs et un développement de la précarité et des salariés pauvres.

1.1.1.6.1

Le seuil symbolique des 200 millions de demandeurs d'emploi à l'échelle mondiale a été franchi en 2013, selon l'Organisation internationale du travail (OIT). Quelque 67 millions d'emplois ont été détruits depuis le début de la crise, en 2007. Dans les pays développés, près de 50 millions de personnes sont concernées par le chômage. Dans ce contexte, le syndicalisme international revendique des politiques d'emploi au cœur de la gouvernance mondiale.

1.1.1.6.2

La plupart des emplois dans les pays en développement se trouvent dans l'économie informelle, qui concerne près de 60 % de la population active mondiale, et représentait également 18,5 % du PIB des pays de l'Union européenne en 2013. Dans leur majorité, les travailleurs de l'économie informelle ne bénéficient d'aucune sécurité de l'emploi, leur revenu est faible, leur protection sociale inexistante. De plus, le secteur informel prive les États des recettes publiques et accentue la concurrence sociale entre eux. Cette question constitue un enjeu essentiel pour le syndicalisme international.

1.1.1.6.3

La mondialisation des échanges et les divergences de dynamiques démographiques ont amené une mondialisation des migrations, dont une des conséquences est le renforcement des thèmes identitaires et sécuritaires. Contrôle des flux migratoires, ségrégation urbaine, fait religieux dans les entreprises et dans la sphère publique sont devenus des sujets de société majeurs, trop souvent instrumentalisés à des fins politiques.

1.1.1.6.4

Les reconfigurations mondiales peuvent aussi amener des opportunités pour améliorer le niveau de vie et de protection sociale des populations, notamment en Asie et en Afrique, mais le progrès social y reste fragile, instable et inégal.

1.1.1.7

Le développement de nouvelles technologies (numérique, biotechnologies, nanotechnologies, etc.), s'il ouvre des opportunités de création d'activités et d'emploi, comporte aussi des risques : atteinte aux droits humains, aux libertés publiques et risques sanitaires. Des modes de régulation et de prévention appropriés doivent être mis en place pour y faire face ou être mieux appliqués lorsqu'ils existent.

1.1.2 ... QUI RECONFIGURENT LES ENTREPRISES...

1.1.2.1

Les entreprises sont devenues des entités de plus en plus complexes reliant unités, filiales, fournisseurs, prestataires en cascade, centres de coûts et de profits...

La valeur ajoutée n'est plus identifiée là où elle est produite, ce qui fausse son partage entre celles et ceux qui la produisent. Le commerce intrafirme représente un tiers du commerce mondial.

1.1.2.2

Les sociétés multinationales fragmentent ainsi la chaîne de valeur pour se jouer des fiscalités nationales et échapper aux régulations étatiques. La mesure classique de la balance commerciale est devenue inadaptée, ce qui confirme la nécessité de nouveaux indicateurs.

1.1.2.3

Face aux formes juridiques de plus en plus diverses que prennent les entreprises, la question de la gouvernance tout au long de la chaîne de valeur est devenue un enjeu majeur. Elle doit permettre la confrontation des logiques avec les salariés (participation aux instances de décision, fonctionnement des instances représentatives du personnel-IRP) et avec les autres parties prenantes (RSE) [lire 2.2.3].

1.1.3 ... INTENSIFIENT LE TRAVAIL...

1.1.3.1

Ces mutations exercent une pression accrue sur les salariés en les mettant de plus en plus en concurrence jusqu'à les opposer parfois.

1.1.3.2

La diffusion des technologies de l'information et de la communication facilite la circulation des informations et l'accès à la connaissance. Elles ont aussi des conséquences sur le travail et son organisation.

1.1.3.3

Les salariés sont à la fois plus mobiles, plus autonomes et plus contrôlés. Les prescriptions du travail, notamment les contraintes de rythme et de qualité, s'accroissent alors que le contenu du travail devient plus complexe.

1.1.3.4

Des organisations morcelées de la production contribuent à la perte de sens du travail, à un éloignement progressif entre les syndicats et les organes de décision et les salariés



voire à une remise en cause des identités professionnelles difficilement vécue par les salariés.

Qu'ils soient dans l'industrie, les services ou les administrations, les salariés connaissent des situations comparables.

1.1.4 ... ET RÉINTERROGENT LES TERRITOIRES

1.1.4.1

La mondialisation et l'élargissement de l'Union européenne ont transformé et déplacé les frontières, faisant ainsi apparaître de nouveaux espaces, de nouvelles cohérences régionales. L'échelle nationale qui reste essentielle n'est plus la seule référence sociale, économique et politique.

1.1.4.2

Les territoires jouent un rôle de plus en plus important. Ils sont des lieux où les acteurs doivent construire des propositions sur les questions économiques, sociales, sociétales.

1.1.4.3

Une gouvernance territoriale qui permette la coopération et la coordination des acteurs pour apporter des solutions efficaces est donc un enjeu déterminant (*lire 2.2.3*).

1.1.4.4

En 2050, les deux tiers de la population mondiale vivront dans des métropoles, 80 % des Européens d'ici à 2020, accentuant la désertification des zones rurales et le développement de zones périurbaines.

Cette recomposition des territoires a entraîné un déplacement des populations les plus modestes vers des espaces périurbains et ruraux aux infrastructures insuffisantes.

1.1.4.5

Un mouvement équivalent s'observe en ce qui concerne les emplois: les espaces périurbains et ruraux se sont désindustrialisés.

1.1.4.6

Cette nouvelle géographie sociale renforce les inégalités. Les territoires périurbains et ruraux concentrent des ménages ouvriers et employés, des chômeurs et souvent des populations jeunes, marqués par une forte précarité: revenus modestes et taux de pauvreté plus élevés.

1.1.4.7

L'éloignement des services publics, des réseaux culturels et d'échange, la segmentation de l'offre scolaire, l'insuffisance des infrastructures de transport, et parfois des infrastructures numériques, rendent difficile l'intégration économique et sociale.

1.2 DES RÉPONSES INSATISFAISANTES POUR LES SALARIÉS ET LES CITOYENS

1.2.1 LA JUSTICE SOCIALE, UN IDÉAL COMPROMIS PAR LA MONTÉE DES INÉGALITÉS

1.2.1.1 Une nouvelle géographie mondiale des inégalités

1.2.1.1.1

Le premier des huit objectifs du millénaire pour le développement, adopté par l'ONU en 2000, de réduire de moitié avant 2015 le nombre de personnes vivant avec moins de 1 dollar par jour est d'ores et déjà atteint et dépassé.

1.2.1.1.2

Le rattrapage des pays occidentaux par un nombre croissant de pays du Sud est un processus largement engagé, même si 2,8 milliards d'individus vivent encore avec moins de 2 dollars par jour. De nombreuses personnes n'ont pas accès à l'eau, l'énergie, la santé ni la protection sociale. Malgré cette réduction des inégalités entre pays due à la mondialisation, les écarts sont encore considérables, notamment avec la plus grande partie de l'Afrique subsaharienne.

1.2.1.1.3

Dans le même temps, les inégalités augmentent et se creusent à l'intérieur de chaque pays, quel que soit son niveau de développement: pays émergents, économies développées, y compris l'Europe.

1.2.1.1.4

Les changements politiques et sociaux en cours depuis 2011 dans les pays arabes bousculent les équilibres précaires et complexes du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord. L'aspiration au progrès social et aux libertés fondamentales s'exprime davantage, mais le processus démocratique reste incertain.

1.2.1.1.5

Le défi du syndicalisme mondial et européen est plus que jamais de développer des solidarités entre les travailleurs et de peser sur des régulations internationales pour ne pas faire des salariés des victimes de la concurrence internationale.

1.2.1.2 En France, un modèle social qui résiste

1.2.1.2.1

La France semble un peu mieux résister que d'autres pays au développement des inégalités, mais le taux de pauvreté est reparti à la hausse, y compris au sein de la population salariée. L'enjeu du maintien d'un modèle social de qualité est donc crucial. Il a notamment montré son efficacité d'amortisseur social dans les crises économiques les plus graves.

1.2.1.2.2

Une des inégalités les plus fortes et les plus lourdes de conséquences est celle relative au patrimoine - une moitié des ménages possède la quasi-totalité (93 %) du patrimoine foncier, immobilier et financier, et les 10 % des plus fortunés possèdent 48 % de l'ensemble de la richesse du pays. Cette possession très inégalitaire de la richesse conforte une partie de la société dans une situation de rentiers et d'héritiers. Elle ne donne pas les mêmes chances à tous et pénalise le dynamisme du pays.

1.2.1.2.3

Les jeunes – dont plus de 150 000 sortent chaque année du système scolaire sans qualification –, les femmes, les personnes en situation de handicap et les personnes issues de l'immigration sont les premières victimes de la difficulté à vivre décemment d'un revenu salarial.

1.2.1.2.4

Le nombre de travailleurs pauvres continue d'augmenter du fait des carrières morcelées et du temps partiel contraint. Ce sont les jeunes, les femmes et les familles monoparentales qui sont principalement concernés. Si la proportion de familles vivant sous le seuil de pauvreté a diminué légèrement entre 1996 et 2008 (de 15,1 à 14,2 %), elle a fortement augmenté pour les familles monoparentales (de 24,4 à 30 %). La pauvreté sévit aussi chez les retraités, elle touche particulièrement les femmes dont la moitié perçoit une pension inférieure au Smic net. Le système de protection sociale répond mal à ces situations de pauvreté.

1.2.1.2.5

La lutte contre les inégalités et les précarités ne peut plus compter sur une croissance forte mais doit passer par une meilleure répartition et utilisation de la richesse produite. La politique fiscale nécessite à la fois de redresser les comptes publics et de corriger la répartition des richesses par des politiques de redistribution plus efficaces, notamment par le biais de la fiscalité sur les transmissions.

1.2.1.2.6

Une partie de nos orientations du Congrès de Tours a trouvé un écho dans les réformes de 2012. Cependant, une mise à plat de la fiscalité y compris locale reste indispensable pour plus d'équité, de progressivité et de stabilité. Nous devons être force de propositions quant à la lisibilité de l'impôt.

1.2.2 UNE EUROPE INACHEVÉE QUI PEINE À DONNER DES PERSPECTIVES

1.2.2.0

Le Prix Nobel de la paix décerné à l'Union européenne en 2012 est venu rappeler que la construction européenne avait contribué à faire avancer la paix, la réconciliation, la démocratie et les droits de l'Homme. Sur le plan social, l'Europe a permis d'importants progrès en matière de santé, de sécurité au travail et d'égalité entre les sexes. Bien que de réelles disparités existent entre pays, l'Union européenne est aujourd'hui le plus grand marché commun et la première puissance économique au monde. Cependant, les progrès réalisés en matière de coordination et d'impulsion économique et sociale sont encore trop faibles.

1.2.2.1

La crise qui traverse l'Europe est multiforme : économique, sociale, politique. Elle a mis en évidence les faiblesses de la construction européenne : politique monétaire trop axée sur la maîtrise de l'inflation, absence de politiques économique et sociale coordonnées, insuffisance de régulations transnationales.

1.2.2.2

Les États de la zone euro ont su reprendre la main et trouver les parades pour sauver l'euro et les systèmes bancaires, mettre les pays à l'abri de la spéculation sur les dettes publiques. Des procédures budgétaires centralisées et contrôlées existent désormais, posant les bases de plus de coopération en matière budgétaire (*lire 2.1.2.4*). Même s'ils sont lents, méconnus, insuffisants et s'ils négligent notamment l'emploi et la cohésion sociale, les progrès de l'Union européenne en matière de régulation financière sont réels.

1.2.2.3

L'Europe politique, économique et sociale reste à construire. Aujourd'hui, les politiques menées sont essentiellement libérales et orientées vers la baisse des dépenses publiques et la concurrence entre États par la fiscalité et la baisse des coûts du travail. Elles accroissent les difficultés des pays les plus endettés et accentuent les tensions économiques et politiques entre les pays et les citoyens d'Europe.



1.2.2.4

Le rétablissement des équilibres budgétaires est nécessaire mais il doit se faire à un rythme compatible avec l'investissement dans la relance de l'activité et le progrès social. Il doit impérativement s'accompagner de coopération en matière industrielle, commerciale, fiscale, sociale, et permettre d'aider les pays les plus fragiles à sortir du cercle vicieux endettement-récession-économie et travail informel.

1.2.2.5

Les citoyens ne se sentent pas représentés par les institutions européennes telles qu'elles fonctionnent. L'idée de l'Europe recule. Il y a urgence à faire un saut démocratique, à bâtir un projet européen mobilisateur (*lire 2.1.2*).

1.2.3 UNE ACTION PUBLIQUE EN MAL DE COHÉRENCE

1.2.3.0

Face à la mondialisation, à la construction de l'Europe et à l'émergence des territoires, l'État-nation doit réinventer ses modalités d'intervention (*lire 2.3.6*).

1.2.3.1

L'action publique est confrontée à de nombreuses critiques: manque de lisibilité, absence de réactivité et d'anticipation, coûts élevés pour la société alors même que les agents s'investissent fortement pour répondre aux attentes d'un service de qualité.

1.2.3.1.1

L'urgence et la précipitation guident trop souvent l'action publique. Depuis plus de quarante ans, les politiques publiques se sont multipliées, se sont superposées sans définition des objectifs, sans évaluation et sans prendre en compte l'évolution des besoins des citoyens.

1.2.3.1.2

L'absence de réforme fiscale d'ampleur et la politique systématique de déficits publics depuis près de 40 ans, génératrice d'une dette trop importante, privent l'État de toute marge de manœuvre pour agir et orienter l'action publique vers la préparation de l'avenir.

1.2.3.1.3

Les différents actes de décentralisation, la Loi organique relative aux lois de finances (LOLF), les régulières réorganisations administratives sont autant de tentatives de réformes sans articulation entre elles. Les mises en œuvre de la Révision générale des politiques publiques (RGPP) et de la loi Hôpital, patients, santé et territoires (HPST) ont pro-

fondement remis en cause la qualité, la proximité et l'accessibilité de l'action publique.

1.2.3.1.4

Elles n'ont été que des mesures budgétaires et d'organisation sans cohérence, sans réflexion globale sur le rôle, les missions de chacune des structures (État, collectivités territoriales, établissements publics, agences, etc.) ni le sens de l'intervention publique. Elles n'ont pas été l'occasion de faire des choix clairs et de dégager des priorités pour l'action publique.

1.2.3.2

La Modernisation de l'action publique (Map) n'a pas rompu avec cette logique. Malgré des objectifs pertinents, elle est inscrite dans une contrainte budgétaire qui rend difficile un processus complet de réflexion sur les missions de l'action publique, ses objectifs et ses résultats. Aujourd'hui, la Map n'est pas à la hauteur des défis qui se posent au pays, alors que l'action publique est indispensable dans le pilotage des transitions.

1.2.4 UNE CRISE DE RESPONSABILITÉS

1.2.4.1

Dans cette période très anxiogène de transformation du monde, les acteurs peinent à assumer leurs responsabilités, à donner du sens aux événements et une vision pour l'avenir.

1.2.4.2

Les citoyens français et européens doutent de la capacité de leurs dirigeants à reprendre la main, à influencer sur le fonctionnement de l'économie, ce qui alimente populisme et repli sur soi. Après avoir risqué l'éclatement avec l'envoie des dettes publiques, c'est maintenant la crise politique et démocratique qui risque de mettre à mal la construction européenne.

1.2.4.3

En France, la montée en puissance du Front national est inquiétante et impose des responsabilités à notre organisation syndicale. La CFDT poursuivra son travail de déconstruction du prétendu programme social de ce parti dont les valeurs sont incompatibles avec les siennes. Elle agira pour faire reculer les idées xénophobes au sein du salariat et de l'ensemble de la société.

1.2.4.4

La crise de responsabilité touche toute la société. L'engagement de ceux qui privilégient l'intérêt général et qui portent un projet collectif est peu mis en valeur. Respon-

sables politiques, dirigeants d'entreprise, corps intermédiaires (dont font partie les organisations syndicales), citoyens peinent parfois à privilégier l'intérêt général sur l'intérêt particulier, le long terme sur le court terme.

2. PROMOUVOIR UN MODÈLE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE PORTEUR DE PROGRÈS SOCIAL

2.0

Seule une ambition de progrès social peut conduire à une refondation du pacte citoyen afin d'offrir des perspectives, notamment à la jeunesse.

Le progrès social dépend à la fois d'un nouveau modèle économique et de société à mettre en œuvre, de notre capacité à inscrire nos choix dans le long terme, à peser plus fortement sur la répartition de la richesse et à conquérir des droits nouveaux adaptés aux aspirations des salariés et des citoyens.

Pour la CFDT, cette ambition conjugue un système productif créateur d'emplois orienté vers la qualité et l'innovation, tant en matière d'industrie que de services, un haut niveau de vie et de protection sociale pour les citoyens.

C'est pour construire ce modèle que la CFDT s'engage dans les réformes : celle du marché du travail pour la sécurisation des parcours professionnels, de la formation professionnelle afin d'élever le niveau de qualification des salariés et des demandeurs d'emploi.

Régimes de retraite, assurance-maladie, financement de la protection sociale doivent être consolidés car ils sont des atouts et des droits précieux que nous ont laissés les générations précédentes. Pour s'adapter à ce nouveau modèle de développement durable et solidaire que nous appelons de nos vœux, les réformes doivent s'attacher à leur équité et à leur pérennité financière et à leur dimension intergénérationnelle.

L'esprit de justice, qui doit être au cœur des réformes, ne peut s'appréhender que si les salariés et les citoyens ont une vision globale et cohérente de ce nouveau modèle de développement durable et solidaire.

Ce nouveau contrat passe aussi par l'Europe. Il ne s'agit pas d'imposer notre modèle aux autres mais bien d'engager une coordination des politiques publiques et des coo-

pérations économiques pour sortir par le haut de cette nouvelle ère de la compétition économique mondiale. Dans notre pays, pour reconstruire ce pacte, c'est la société tout entière qui doit être mobilisée au travers de ses corps intermédiaires.

2.1 UN NOUVEAU MODÈLE ÉCONOMIQUE DURABLE ET SOUTENABLE

2.1.0.1

Nous sommes confrontés à l'épuisement d'un modèle de croissance économique qui pousse à l'extrême l'intensification du travail conjuguée avec le chômage et la précarité, l'exploitation des ressources naturelles, creuse les inégalités, favorise les profits de court terme au détriment de l'investissement et de l'avenir.

2.1.0.2

C'est en reposant la question de la finalité du développement économique que l'on pourra mettre en place des solutions de long terme pour résoudre les crises économiques, sociales et écologiques.

2.1.0.3

Interroger les finalités de notre modèle de développement revient à questionner sa capacité à mesurer et améliorer le bien-être individuel et collectif, à recréer les conditions de la confiance. La prise en compte des contraintes ne doit pas nous interdire d'agir pour construire ensemble un avenir meilleur.

2.1.0.4

Nous avons à repenser nos modes de production et de consommation, repenser le lien entre l'économie, le social et l'environnement, repenser nos choix de société et nos priorités dans le respect des salariés.

2.1.0.5

La CFDT refuse de subir les changements et s'engage en faveur d'un nouveau modèle de développement qui concilie efficacité économique, justice sociale et préservation de l'environnement. Cette ambition ouvre un chemin d'avenir vers une croissance durable, soutenable et inclusive, c'est-à-dire vecteur de progrès et de cohésion sociale pour l'ensemble de la planète.

2.1.0.6

Des changements profonds de notre vision du progrès et de notre modèle économique nécessitent de travailler sur de nouveaux indicateurs qui ne se limitent pas à la mesure quantitative du produit intérieur brut. Des indicateurs mesurant le bien-être de la population, le développement



humain et la préservation de l'environnement sont à prendre en compte.

2.1.1 L'EXIGENCE DE NOUVELLES RÉGULATIONS MONDIALES

2.1.1.1

Nous parviendrons à de nouveaux équilibres par des régulations dans lesquelles s'engagent les États et où seront parties prenantes les sociétés civiles. La question de la responsabilité requiert d'être au cœur du nouveau modèle de développement.

2.1.1.2

Les institutions internationales doivent se renforcer et être plus efficaces, notamment dans la dimension sociale de la mondialisation. Le G20 doit évoluer pour incarner une nouvelle gouvernance économique mondiale qui mette en cohérence l'économie et le social en reconnaissant une légitimité aux représentants des travailleurs (Labour 20) et des employeurs (Business 20).

2.1.1.3

Davantage de régulation des échanges mondiaux doit permettre de mettre un terme à la concurrence entre États au détriment des travailleurs. La négociation du partenariat transatlantique de commerce et d'investissement prévu pour 2015 devra faire l'objet d'une particulière vigilance. Le travail des institutions internationales en matière de régulation bancaire ainsi que la coopération internationale en matière de politiques monétaires doivent s'intensifier.

2.1.1.4

La lutte contre l'opacité financière, la fraude et l'évasion fiscales doit être déterminée et effective. Elle concerne à la fois les territoires et les acteurs, nécessite de combattre le blanchiment d'argent, l'optimisation fiscale et les paradis fiscaux et réglementaires, pratiques qui entravent un développement juste et la réduction des inégalités. L'échange automatique de données fiscales entre États permet davantage d'efficacité dans cette lutte. À ce titre, la CFDT dénoncera ouvertement les entreprises qui profitent du système pour ne pas payer les impôts en France.

2.1.1.5

Sur le plan social, les normes internationales de l'OIT et les instruments relatifs à la protection des droits de l'Homme doivent être appliqués. Le développement économique doit prioriser le développement humain et le travail décent. De nouveaux lieux et temps de dialogue social doivent être promus et de nouveaux accords collectifs transnationaux doivent être recherchés.

2.1.1.6

L'accès universel à des garanties fondamentales en matière de protection sociale est un droit humain et une façon efficace de réduire les inégalités. Des socles de protection sociale qui établissent une norme internationale doivent être mis en œuvre. L'OIT doit adopter une recommandation afin de mieux protéger les travailleurs du secteur informel et faciliter la transition vers le secteur formel.

2.1.1.7

Sur le plan environnemental, plusieurs instruments sont nécessaires comme un accord international donnant suite au Protocole de Kyoto sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre ou la définition d'objectifs du développement durable afin de concilier les politiques de lutte contre la pauvreté et en faveur d'un nouveau modèle de développement.

2.1.1.8

Toutes les entreprises, en premier lieu les multinationales, doivent inscrire leur stratégie en réponse à ces enjeux sociaux, économiques et environnementaux. Nous devons renforcer notre investissement dans la RSE, levier d'action pour un développement durable et inclusif.

2.1.1.9

La CFDT veut obtenir la reconnaissance de la responsabilité juridique des maisons mères quant aux agissements de leurs filiales, notamment dans les pays à faible gouvernance. En ce sens, la CFDT agira pour que les cadres juridiques français et européens s'alignent sur les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme (Conseil des droits de l'Homme) et sur les principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales.

2.1.2 BÂTIR UN PROJET EUROPÉEN MOBILISATEUR POUR LES CITOYENS ET LES SALARIÉS

2.1.2.1

Il est vital et urgent de réinventer, réorienter et redynamiser le projet européen porteur d'un nouveau modèle de développement et de progrès, renforçant la démocratie, la paix, tissant de nouveaux rapports avec les pays et les régions voisines de l'Europe.

2.1.2.2

Ce projet suppose une intégration européenne ayant pour objectif la cohérence et l'harmonisation, en particulier en matière économique, fiscale, sociale, environnementale.

2.1.2.3

Ce projet n'est possible qu'en renforçant les processus démocratiques afin de réduire la distance entre l'Europe et les citoyens. Amélioration du fonctionnement des institutions européennes, renforcement des pouvoirs du Parlement européen et réaffirmation du rôle des partenaires sociaux aux niveaux européen et national sont des moyens d'y parvenir.

2.1.2.4

L'Union européenne doit avoir davantage de moyens, institutionnels et de ressources budgétaires propres telle que la taxe sur les transactions financières. Ces ressources permettront de mettre en place des politiques communes ambitieuses dans des domaines stratégiques comme l'énergie ou le développement économique (infrastructures, industrie, recherche et développement, protection de l'environnement...).

L'Union européenne doit conforter la mise en place des services publics ou services d'intérêt général selon l'appellation européenne constituant un enjeu majeur pour la cohésion sociale, la lutte contre les inégalités et l'accompagnement du développement économique.

L'Europe doit également se doter d'une politique commune de défense pour assurer son indépendance et faire face aux défis de sa sécurité.

2.1.2.5

Les coopérations renforcées sont à développer pour permettre aux pays qui le veulent d'aller plus loin dans des projets communs. Elles sont des opportunités pour permettre à la France d'être active dans la mise en œuvre de politiques partagées avec d'autres pays, en particulier au sein de la zone euro.

2.1.2.6

Il faut mettre un terme aux concurrences sociales et fiscales au sein de l'Union européenne. Elles aboutissent à la dégradation de l'emploi, des conditions de travail, des rémunérations. Elles minent la démocratie et la solidarité entre les États poussant à des replis nationaux.

2.1.2.7

Nous revendiquons la mise en œuvre progressive d'un véritable socle social commun qui soit le fondement d'une nouvelle dynamique européenne reposant sur un marché unique régulé. Ce socle social doit comporter des garanties relatives aux conditions de travail et d'emploi, aux rémunérations, aux protections sociales, à l'accès à la formation et au logement. Dans ce cadre, la libre circulation des travailleurs impose de garantir les droits de chacun. Les travailleurs détachés doivent bénéficier des droits du pays d'accueil si ceux-ci sont plus favorables, et celui-ci doit

pouvoir vérifier leur mise en œuvre et leur application correcte dans les entreprises concernées, quel que soit leur rang dans la chaîne de sous-traitance. Les nouvelles règles pour responsabiliser les donneurs d'ordres doivent être appliquées au plus vite.

Les pratiques de *dumping* social fondées sur l'utilisation abusive de la directive sur le détachement des travailleurs doivent être combattues et sanctionnées.

2.1.2.8

Le dialogue social a un rôle central à jouer dans la conduite des réformes pour faire face aux défis auxquels l'Europe est confrontée. Il doit être renforcé à tous les niveaux, de la négociation dans les entreprises jusqu'au dialogue interprofessionnel européen, en passant par les branches (où il est remis en cause dans de nombreux pays de l'Union) et le dialogue sectoriel européen. Les travaux de la Confédération européenne des syndicats (CES) doivent être pris en compte par les instances dirigeantes européennes.

2.1.2.9

L'action syndicale dans les entreprises de dimension européenne exige une coordination syndicale européenne et internationale. Les comités d'entreprise européens en sont un outil privilégié qu'il faut développer en renforçant leurs attributions.

2.2 EN FRANCE, LA QUALITÉ POUR CRÉER DES EMPLOIS

2.2.0.1

Pour redonner confiance dans l'avenir, l'économie doit viser le retour au plein-emploi et être au service de la qualité de vie et d'un partage équitable des richesses.

2.2.0.2

Le cap à prendre est celui d'une économie de la qualité pour tous qui permet de faire de la cohésion sociale un atout et un investissement indispensable. Action publique et protection sociale ne sont pas un coût mais un investissement à condition d'être économiquement rationnelles, adaptées aux besoins et bien ciblées.

2.2.0.3

Ce cap nécessite une stratégie productive et une politique économique ambitieuse dont les décisions, même de court terme, préparent l'avenir vers un développement soutenable et compétitif, notamment en matière de réforme de la fiscalité, normes et labels, formation et éducation, recherche et Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).



2.2.0.4

Des perspectives porteuses d'espoir, de progrès, de créations d'emplois doivent être saisies en matière de transition écologique et énergétique, d'évolutions technologiques.

2.2.0.5

Le choix de la qualité et d'un haut niveau de vie pour tous constitue un facteur de performance économique. Il impose de sortir de la trajectoire qui envisage la croissance et la compétitivité sous le seul angle de la compression des coûts du travail. Cette trajectoire nous entraîne dans une concurrence sans limite entre les salariés européens et risque de plonger tous les pays d'Europe dans une spirale d'appauvrissement.

Une performance économique fondée sur la qualité doit redonner un rôle central à l'investissement productif et au travail. La créativité, l'innovation, la reconnaissance et la valorisation des compétences doivent être à la base de l'amélioration de la compétitivité.

2.2.0.6

C'est cette stratégie de long terme qui permettra à la France de rééquilibrer sa balance commerciale, notamment si elle s'accompagne d'investissements massifs pour faire baisser la facture énergétique.

2.2.0.7

La France a de réels atouts qu'il faut préserver et consolider : une démographie positive, une espérance de vie élevée, des infrastructures et des services publics de qualité, un niveau de protection sociale élevé, une productivité des salariés parmi les plus fortes au monde, un niveau globalement élevé d'éducation et de qualification des salariés, une image attractive en termes de qualité de vie.

2.2.0.8

Parmi ses atouts, la France compte ses territoires ultra-marins représentant un des plus vastes domaines maritimes et une réserve de biodiversité. En dépit du potentiel de ressources de ces territoires, ceux-ci sont toujours soumis au poids d'une histoire qui leur a laissé un modèle économique hérité du passé, et les populations sont confrontées à des situations économiques et sociales difficiles.

2.2.0.9

La CFDT et ses partenaires ultra-marins doivent faire émerger un nouveau modèle économique en lieu et place d'une économie de comptoir synonyme de vie chère et de chômage, qui maintient ces territoires dans la dépendance des subventions publiques.

2.2.1 AGIR POUR LA QUALITÉ DE PRODUITS ET SERVICES QUI RÉPONDENT AUX BESOINS DE LA SOCIÉTÉ

2.2.1.1

Toutes les activités de production et de service contribuent au développement, à la création d'emplois et à la création de richesses. Des services publics de qualité et efficaces sont indispensables pour l'attractivité territoriale et contribuent à la compétitivité de la France.

2.2.1.2

Soutenir les filières industrielles classiques en travaillant sur des modes de production plus économes en ressources naturelles, réussir la transition énergétique et écologique, répondre aux besoins sociaux et sociétaux, développer l'innovation et les technologies offre de nombreuses perspectives de rebond et de création d'activités industrielles, de services et d'emplois en particulier dans les Entreprises de taille intermédiaire (ETI) et les petites et moyennes entreprises (PME) qui sont un facteur de développement local et d'emplois.

2.2.1.3

La transition énergétique et écologique concerne l'ensemble des activités économiques, de nos modes de vie, de production et de consommation. Elle est source d'innovation, de renforcement du lien social, de qualité de vie, d'amélioration du pouvoir d'achat, de lutte contre la précarité énergétique.

2.2.1.4

Les frontières traditionnelles entre agriculture, industrie et services s'estompent. Les produits d'aujourd'hui et plus encore de demain contiennent des biens et des services affectés à des usages. L'enjeu est de ne pas se laisser déposséder de la valeur ajoutée qui peut se trouver dans la conception ou dans la commercialisation de l'usage.

2.2.1.5

Nous devons imaginer une nouvelle articulation entre agriculture, industrie et services et faire évoluer nos modes de production et de consommation, dans des logiques de coopération tout au long des chaînes de valeur. A titre d'exemples la rénovation thermique des bâtiments, l'agriculture biologique, les circuits courts et le développement local...

2.2.1.6

Renouer avec la croissance passera par le développement d'activités qui répondent aux besoins sociaux : produits, nouvelles énergies, infrastructures (par exemple mobilité, logement), activités de service (services à la personne au sens large, culture, sport).

2.2.1.7

Un haut niveau de vie de notre société est nécessaire pour investir dans des activités socialement utiles et intenses en emploi : éducation, santé, recherche, prise en charge de la petite enfance et du vieillissement.

2.2.1.8

Ces mutations de long terme sont déjà en cours : l'économie circulaire vise à réduire l'utilisation des ressources et à les réutiliser dans la production d'un nouveau produit ou service ; l'économie de la fonctionnalité privilégie l'usage des biens plutôt que leur achat ; l'économie collaborative – fondée sur le partage et l'échange de biens, de services et d'informations – est facilitée par le développement du numérique. Ces nouveaux modes de production et de consommation irriguent tous les secteurs de l'économie traditionnelle, voire la concurrencent. Ils se caractérisent par une plus grande imbrication service-industrie, une plus grande participation des clients/usagers, le raccourcissement des circuits de production et de distribution et la prise en compte du cycle de vie du produit dès sa conception.

2.2.1.9

Le numérique est à la fois un secteur économique à part entière et un vecteur de transformation de l'ensemble des domaines de la vie économique et sociale. Les réseaux numériques peuvent être le levier de développement d'usages socialement utiles pour les entreprises comme pour les administrations, les citoyens et les consommateurs en relation avec les territoires : e-santé, télémedecine, e-éducation, e-commerce, e-administration, services aux PME et très petites entreprises (TPE), aux artisans et aux activités touristiques. Il est donc essentiel de garantir l'accès de tous aux réseaux et aux usages, et de travailler à la réduction de la fracture numérique.

2.2.1.10

La CFDT doit mener la réflexion sur ces évolutions, anticiper les mutations, comprendre les stratégies des entreprises et des filières, proposer les régulations adaptées et construire de nouvelles garanties collectives.

2.2.1.11

La formation syndicale doit permettre à nos équipes de s'approprier les questions économiques, les mutations à anticiper, les stratégies de RSE à mettre en œuvre (*lire 3.1.1.2.4*).

2.2.2 INNOVER DANS TOUS LES DOMAINES

2.2.2.1

L'innovation concerne aussi bien des services marchands ou non marchands que la production de biens. Elle contribue à développer des filières de qualité et à répondre à des besoins sociétaux. Elle revêt la même importance dans les secteurs traditionnels de la production que dans les nouveaux secteurs industriels et technologiques, de l'économie numérique ou de l'ensemble des activités de service.

2.2.2.2

Les investissements dans la recherche sont essentiels pour préparer l'avenir et reposent sur des financements publics et privés aujourd'hui insuffisants. La capacité de la recherche française à remplir son rôle fondamental et appliqué au service de tous repose sur une stratégie nationale articulée avec une stratégie européenne.

2.2.2.3

La coopération entre les acteurs publics et privés de la recherche et de l'innovation doit être organisée pour favoriser le développement, la création de nouvelles activités et d'emplois. Elle doit se réaliser dans le respect de l'éthique et de la maîtrise de la gestion des risques.

2.2.2.4

L'innovation est aussi sociale : la montée en gamme de l'économie devra nécessairement s'accompagner d'une montée en qualification des salariés, d'un investissement soutenu dans la formation tout au long de la vie et d'une meilleure transmission des compétences, dans le cadre d'un dialogue social de qualité.

2.2.3 ANTICIPER, PILOTER LES TRANSITIONS

2.2.3.0.1

Passer du modèle du « produire toujours plus » à un modèle durable et de qualité constitue une véritable mutation à organiser.

2.2.3.0.2

Une transition entre les deux modèles a commencé, son pilotage s'engage de manière exploratoire et il n'y aura pas de solution s'appliquant uniformément à tous. Il devra faire l'objet d'un débat citoyen, condition indispensable pour garantir l'acceptabilité et l'efficacité des mutations qui s'opèrent. La CFDT y a un rôle majeur à jouer.

2.2.3.0.3

L'anticipation des mutations et l'accompagnement des transitions ont besoin d'un dialogue renoué dans l'entreprise, les branches, les filières et les territoires. Nous reven-



diquons d'être des acteurs du dialogue économique et du dialogue social avec le patronat au niveau interprofessionnel, dans les branches, les filières, les territoires, et à l'échelle européenne.

2.2.3.0.4

Nous devons mobiliser tous les moyens de diagnostic et d'anticipation dans l'entreprise, les administrations, au niveau des branches, des filières et des territoires: droit à l'expertise, observatoires de l'emploi, par exemple.

2.2.3.1 Peser sur les stratégies

2.2.3.1.1

Comprendre et peser sur la stratégie des entreprises et des administrations est un enjeu majeur pour permettre aux représentants du personnel de protéger l'emploi et d'obtenir des droits pour les salariés.

2.2.3.1.2

C'est pourquoi la CFDT agit pour renforcer leur capacité d'action dans tous les lieux pertinents: institutions représentatives du personnel, conseil d'administration, assemblée générale d'actionnaires, etc. L'enjeu de la CFDT est de se donner et de négocier les moyens d'un accompagnement technique des équipes, au plus près du terrain.

2.2.3.1.3

Le dialogue social est un facteur de performance dans les entreprises et les administrations. C'est en priorité par le dialogue social que les représentants des salariés agissent pour dépasser les conflits d'intérêt, pèsent sur les stratégies et sécurisent les parcours des salariés. Il faut également agir sur la culture des dirigeants d'entreprise qui n'accordent pas aujourd'hui une place suffisante aux effets positifs et à la nécessité du dialogue social.

2.2.3.1.4

Les avancées de l'accord national interprofessionnel (Ani) sur la sécurisation de l'emploi sont, de ce point de vue, majeures. Il nous appartient de les concrétiser et d'aider les équipes syndicales à le faire. L'accord renforce les prérogatives du comité d'entreprise sur les enjeux de stratégie de l'entreprise.

La Base de données unique (BDU) permet un dialogue social élargi à la RSE.

L'Ani du 11 janvier 2013 donne une plus grande place à la concertation et au dialogue, sur plusieurs thématiques qui permettent l'anticipation: stratégie des entreprises, GPEC, orientation du plan de formation, mobilité. Cet accord doit être transposé à la fonction publique.

2.2.3.1.5

Dans les grandes entreprises, la participation des salariés aux conseils d'administration est une avancée de l'Ani. Elle sera opérationnelle si nous donnons aux administrateurs CFDT les moyens de leur mission. La confédération, en lien avec les fédérations, organisera la formation et la coordination des administrateurs sur les aspects techniques du mandat et sur les pratiques syndicales qui doivent permettre de renforcer le lien entre l'action syndicale et la présence dans la gouvernance de l'entreprise y compris dans les maisons mères.

La CFDT œuvrera pour aller plus loin dans la voie de la présence d'administrateurs salariés, en demandant l'augmentation du nombre d'administrateurs et l'abaissement du seuil d'effectif salarié nécessaire pour leur mise en place.

2.2.3.1.6

La responsabilité sociale des entreprises et des administrations est un levier d'action syndicale vers un nouveau mode de développement.

2.2.3.1.7

Pour la CFDT, la RSE considère l'entreprise comme une dynamique de création collective durable, un espace de travail organisé dans son environnement au sens large (territoire, filière, etc.), qui doit assumer ses externalités positives et négatives. Les actionnaires, détenteurs du capital, apportent la capacité financière de l'entreprise, mais ne détiennent pas les compétences, les savoir-faire, les métiers, les clients, les réseaux, etc.

2.2.3.1.8

Pour la CFDT, la RSE concerne:

- les comportements des entreprises et des administrations vis-à-vis des salariés, y compris en amont et en aval de l'entreprise ou de l'administration;
- leurs rapports avec les utilisateurs ou bénéficiaires (usagers, clients...);
- les conséquences de leurs activités sur les territoires;
- le respect des législations et normes fondamentales.

Pour la CFDT, la RSE ne doit pas être considérée comme un objectif, mais comme un moyen pour atteindre nos objectifs. Elle se concrétise par des outils tels que le *reporting* (rapport) extra-financier, la notation sociale des entreprises, l'Investissement socialement responsable (ISR) [lire 2.2.4.5] et la mise en place de la norme ISO 26000 (responsabilité sociétale des organisations). La confédération agira pour que les équipes CFDT se saisissent plus massivement du *reporting* social et environnemental par la mise en œuvre et le déploiement d'outils de sensibilisation auprès des équipes.

2.2.3.1.9

L'économie sociale et solidaire, par ses finalités, peut être une réponse positive apportée à la question du rôle de l'entreprise dès lors qu'elle développe un comportement socialement responsable. En particulier, les Scop, lorsqu'elles bénéficient d'une gouvernance démocratique et d'une répartition des résultats prioritairement affectée à la pérennité des emplois, doivent être soutenues.

2.2.3.1.10

Les fonctions publiques connaissent et vont connaître des réorganisations d'ampleur. Il faut anticiper les mutations, construire avec les agents et leurs représentants les évolutions à mettre en œuvre, prendre en compte les impacts territoriaux des restructurations. Ces réorganisations doivent avoir comme principe un redéploiement des moyens en fonction des besoins de la population. Le renforcement du dialogue social dans la fonction publique est une condition de la réussite de ces réorganisations. Il doit se déployer au plus près des unités de travail, en permettant des marges de négociation.

2.2.3.2 Articuler les logiques de filières¹ et de territoires

2.2.3.2.1

La CFDT exige une coopération des acteurs économiques et un rééquilibrage des relations entre donneurs d'ordres et sous-traitants ainsi qu'à l'égard des prestataires de services, qui sont des conditions essentielles à une économie de la qualité.

2.2.3.2.2

Les filières sont un outil pour construire des diagnostics partagés, anticiper les mutations, donner de la visibilité de long terme aux acteurs. Elles offrent un cadre pertinent pour prendre en compte les évolutions des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications.

2.2.3.2.3

Elles sont aussi un échelon utile pour agir sur les relations entre entreprises donneuses d'ordres et sous-traitantes et - dans un souci d'équité - ouvrir la discussion autour de la répartition de la valeur et du partage des risques.

2.2.3.2.4

Leurs travaux doivent déboucher sur des agendas de négociation dans les branches professionnelles.

2.2.3.2.5

Le Conseil national de l'industrie, la Commission nationale des services, les comités stratégiques de filière et les pôles de compétitivité sont autant de lieux à investir, forts de nos propositions pour peser sur les stratégies des entreprises et des politiques publiques. La confédération encourage, anime et coordonne la participation des organisations CFDT à ces instances afin d'y gagner en influence, en efficacité et en cohérence.

2.2.3.2.6

L'articulation entre les filières et les branches professionnelles, les niveaux nationaux, régionaux, locaux, entre donneurs d'ordres et sous-traitants, notamment en matière de GPEC, sont un des enjeux de l'efficacité et de la cohérence de l'action syndicale CFDT.

2.2.3.2.7

Dans les territoires, des systèmes productifs locaux s'organisent, fédérant des entreprises, des acteurs de la recherche, de la formation. Des stratégies et des politiques de territoire se décident.

La CFDT doit approfondir sa réflexion sur une gouvernance pour mieux prendre en charge les mutations dans les territoires et leurs conséquences sur l'emploi : restructurations dans les secteurs privé et public, développement de nouvelles activités, etc.

Le dialogue social territorial doit être un élément de cette gouvernance.

2.2.4 INVESTIR POUR L'AVENIR

2.2.4.1

La politique d'investissements publics (recherche et innovation, éducation et formation, infrastructures) doit être pilotée en cohérence avec les objectifs d'une économie de la qualité.

2.2.4.2

Les investissements publics sont l'un des moteurs de la transition vers un nouveau modèle de développement. La commande publique ne doit pas se contenter du mieux-disant économique mais aussi veiller à faire respecter les normes sociales. Elle doit être en particulier un levier de soutien aux PME, TPE et artisanat.

2.2.4.3

Les outils de financement public, comme la Banque publique d'investissement (BPI), ont un rôle important pour orienter les choix de long terme. La fiscalité des entreprises doit être rénovée, favorisant l'investissement, l'activité, en valorisant la responsabilité sociale des entreprises.

1. Regroupements cohérents de tous les opérateurs, de la production pure à la sous-traitance, et des activités concourant à la production de biens et services identiques ou proches.



2.2.4.4

Le financement de l'économie doit mieux répondre aux enjeux de l'orientation vers l'investissement de long terme, du soutien aux PME, TPE et artisanat et du développement de l'innovation.

2.2.4.5

L'ISR doit être développé au-delà de l'épargne salariale car il participe à influencer la gouvernance des entreprises. La CFDT poursuivra son action auprès de ses représentants dans la gestion des fonds du paritarisme pour orienter massivement l'épargne des salariés vers l'ISR.

2.2.4.6

Les aides publiques aux entreprises doivent être conditionnées, ciblées et évaluées au regard des objectifs qualitatifs et quantitatifs de montée en gamme de l'économie et des emplois. La nouvelle BDU permet aux représentants du personnel d'en vérifier l'utilisation. En cas d'abus, le remboursement des aides doit être exigé.

2.3 LES FEMMES ET LES HOMMES AU CŒUR DE NOTRE PROJET

2.3.0.1

Un nouveau modèle de développement durable doit mettre les femmes et les hommes au cœur de son projet. Réussir les mutations en cours impose de réconcilier l'économique et le social. Une économie fondée sur la qualité des produits et des services ne fonctionne que corrélativement à un haut niveau de vie, qui n'exclut personne, qui fait de la cohésion sociale et de la lutte contre les inégalités un enjeu majeur de performance.

2.3.0.2

La CFDT fait le choix du plein emploi ET de la qualité du travail.

2.3.1 DROIT À UN EMPLOI DE QUALITÉ POUR TOUS

2.3.1.0.1

Les constats sur le dysfonctionnement du marché du travail ne sont pas nouveaux. Aujourd'hui, la crise se prolongeant, la dégradation de la situation des salariés sans qualification, sans emploi ou en contrat court s'est amplifiée. cinq millions de salariés sont demandeurs d'emploi. Parmi ceux-ci, 1,1 million est en activité réduite. Le chômage des jeunes et des seniors s'amplifie. 900 000 jeunes ne sont ni en emploi, ni au chômage, ni en études. Les plus de 50 ans représentent quant à eux un cinquième des deman-

deurs d'emploi. La très grande majorité des embauches se fait en contrats précaires.

2.3.1.0.2

Face à ces constats, la CFDT à travers l'Ani du 11 janvier 2013 a fait le choix de réduire les inégalités sur le marché du travail, de peser sur les stratégies des entreprises et de sécuriser les parcours.

L'enjeu est désormais de décliner concrètement les avancées obtenues, d'en évaluer les résultats et la mise en œuvre. La confédération produit des outils et accompagne les équipes dans cet objectif.

2.3.1.0.3

L'action de la CFDT pour l'emploi consiste à anticiper les restructurations, accompagner les salariés éloignés de l'emploi, investir dans la formation professionnelle au travers des IRP et des commissions paritaires de branche et interprofessionnelles afin de préparer les salariés d'aujourd'hui aux emplois de demain.

2.3.1.1 Se mobiliser pour l'emploi

2.3.1.1.1

Les avancées obtenues dans l'Ani participent de la sécurisation des parcours professionnels, y compris dans les entreprises confrontées à des difficultés: développement de l'activité partielle (chômage partiel), accords de maintien dans l'emploi, construction de solutions alternatives face à des projets de licenciement, et lorsque c'est nécessaire négociation de Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), accompagnement des reconversions.

2.3.1.1.2

Partenaires sociaux, État, Régions: la CFDT veut une mobilisation et un engagement de tous les acteurs pour l'emploi, ce qui suppose des lieux de coordination et d'impulsion forte aux niveaux national et régional.

Une mobilisation pour l'emploi est aussi nécessaire dans la fonction publique s'appuyant sur une logique de qualité du service rendu, à l'opposé d'une logique comptable, et pour lutter contre le développement de la précarité.

2.3.1.1.3

Les politiques publiques en matière d'emploi imposent une évaluation plus régulière. Les aides publiques nécessitent d'être conditionnées à des critères de création d'emplois, notamment pour les jeunes, de formation effective, de maintien dans l'emploi des seniors, de qualité de l'emploi, etc.

2.3.1.1.4

Le dialogue social en entreprise doit permettre un contrôle permanent des aides publiques aux entreprises grâce à la Base de données unique.

2.3.1.1.5

Depuis plusieurs décennies, le marché du travail s'est organisé en excluant massivement les jeunes, les seniors, les salariés peu qualifiés. Les politiques publiques doivent contrecarrer ces logiques.

2.3.1.1.6

Les entreprises et les pouvoirs publics doivent considérer l'emploi des jeunes comme un investissement durable et porteur d'avenir.

2.3.1.1.6.1

Les résultats des « emplois d'avenir » devront être évalués. Ils devront s'ouvrir plus largement aux métiers d'avenir du secteur marchand, tout en maintenant la qualité d'accompagnement et de formation.

Le contrat de génération constitue une occasion négociée de réconcilier les générations sur le marché du travail et de préparer et transmettre les compétences dont les salariés auront besoin demain.

2.3.1.1.6.2

Les jeunes doivent avoir accès aux règles de droit commun, notamment en matière de Revenu de solidarité active (RSA), et bénéficier d'un accompagnement renforcé vers l'activité, notamment par la mise en œuvre d'une « garantie jeunes universelle ».

Un socle minimal de droits sociaux doit être décidé pour les stagiaires, et de nouvelles règles doivent être établies en matière d'encadrement des stages.

2.3.1.1.6.3

À leur niveau, des organisations CFDT agissent concrètement en co-organisant avec des entreprises des « journées de recrutement » destinées aux jeunes des quartiers, dans le cadre d'actions de lutte contre toutes les discriminations. Ces initiatives doivent se multiplier y compris en zone rurale.

2.3.1.1.7

Pour progresser vers le plein-emploi de qualité, les salariés traversant des périodes de chômage doivent bénéficier d'accompagnement permettant de renforcer leurs compétences.

2.3.1.1.7.1

Pour permettre un retour rapide à l'emploi durable, les demandeurs d'emploi doivent bénéficier d'une indemnisa-

tion sécurisante, d'un accompagnement personnalisé, d'un accès à la formation qualifiante et d'une continuité de la prise en charge.

2.3.1.1.7.2

Une indemnisation sécurisante, ce sont des droits lisibles et accessibles, en particulier pour les publics en difficulté, des droits rechargeables à l'assurance-chômage et la consolidation de la rémunération pendant la formation.

2.3.1.1.7.3

Un accompagnement personnalisé permet aux demandeurs d'emploi d'être acteurs de leur évolution professionnelle et suppose des moyens pour prendre en compte chaque situation.

2.3.1.1.7.4

Les entreprises doivent assumer leurs responsabilités dans tout le processus de retour et de maintien dans l'emploi des salariés et ne plus se décharger sur le régime d'assurance-chômage en l'utilisant pour précariser le travail, à l'exemple du développement des activités réduites.

2.3.1.1.7.5

La CFDT veut faire de l'assurance-chômage un outil permettant le retour à l'emploi de qualité. Une meilleure coordination entre l'assurance chômage et les dispositifs de solidarité (RSA, Allocation de solidarité spécifique, Allocation transitoire de solidarité) doit permettre d'assurer une indemnisation sécurisante.

2.3.1.1.8

Le secteur de l'insertion est important pour la prise en charge des publics en difficulté et peut être créateur d'emplois. L'articulation des dispositifs de l'Insertion par l'activité économique (IAE) et leur encadrement doivent se faire avec les autres politiques publiques de l'emploi, de lutte contre l'exclusion, du développement local, de la formation et des politiques sociales. Une concertation avec tous les acteurs doit s'engager sur l'utilisation des contrats aidés.

La CFDT veut intégrer les réseaux de l'IAE dans les débats sur le nouveau modèle de développement, les filières et les emplois de demain.

2.3.1.2 Anticiper les évolutions de l'emploi et investir dans la formation

2.3.1.2.1

Avoir une vision plus claire des réalités de l'emploi, de la typologie des métiers, des compétences nécessaires à leur exercice est le préalable nécessaire à la construction d'un parcours professionnel.



Hormis quelques branches professionnelles pour lesquelles les travaux des Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications sont de qualité, les branches peinent à établir un état des lieux consolidé et lisible de l'emploi et des métiers, et la dimension prospective est le plus souvent inexistante. L'amélioration de ces outils est indispensable. La CFDT doit dénoncer l'attitude de certaines entreprises dominantes qui refusent de contribuer à ces travaux.

Dans l'entreprise, l'utilisation du Kit SPP² permet aux équipes de construire et mettre en œuvre leur projet syndical de sécurisation des parcours. L'utilisation de ces outils par les équipes syndicales doit être encouragée et davantage vulgarisée.

2.3.1.2.2

L'appréhension des dynamiques d'emploi et de compétences doit être une préoccupation des filières et des territoires. Le dialogue social doit proposer les moyens d'une adéquation entre les activités stratégiques, les métiers de demain, les accompagnements nécessaires pour les transitions et l'offre de formation, et s'attacher à identifier les compétences recherchées pour les nouveaux métiers.

2.3.1.2.3

Les mutations économiques et sociales génèrent de nouvelles formes de travail et d'emploi, comme les autoentrepreneurs, qui modifient les relations salariales, le statut des personnes, le contenu et l'organisation du travail. S'il ne faut pas s'interdire de réfléchir à des formes innovantes de contrats de travail, la stratégie délibérée des entreprises visant à faire porter le risque sur les salariés plutôt que de recruter impose d'être combattue.

2.3.1.2.4

La mise en place d'observatoires des mobilités dans les territoires est à généraliser pour permettre une meilleure connaissance des parcours des salariés selon les métiers. Un dispositif équivalent est à réactiver au niveau de la fonction publique.

2.3.1.2.5

L'investissement en faveur de la formation initiale et continue constitue le socle fondamental d'une stratégie d'adaptation des emplois d'aujourd'hui et de reconversion vers les emplois de demain : la formation professionnelle doit être reconnue comme investissement d'avenir.

2.3.1.2.6

L'Ani du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle crée de nouveaux droits pour les salariés. Il responsabilise les entreprises sur le développement et la re-

connaissance des compétences des salariés, il oriente les moyens en direction des publics les moins qualifiés, dans et hors de l'emploi. L'Ani est un outil qui fait de l'évolution des compétences l'enjeu central de la compétitivité.

2.3.1.2.7

À tous les niveaux (branche, entreprise, territoire...), la CFDT agira pour en faire un outil fonctionnel au service de la sécurisation des parcours.

L'offre de formation initiale et continue doit être adaptée en partant des compétences existantes et au regard des informations prospectives fournies aux niveaux national, territorial et dans les comités stratégiques de filière.

Le Compte personnel de formation doit permettre d'orienter plus massivement la formation vers la qualification, vers les publics qui en ont le plus besoin, y compris les salariés cadres en reconversion vers les emplois identifiés dans les différents travaux prospectifs (filières et territoires), tout en prenant en compte potentiels et aspirations individuelles. Le droit à une formation initiale différée doit être effectif.

2.3.1.2.8

Une économie de la qualité nécessite des emplois qualifiés, reconnus par des certifications, accessibles par la formation et la validation des acquis de l'expérience (VAE). La CFDT agira pour simplifier l'accès à la VAE individuelle et collective afin d'en répandre l'usage.

2.3.1.2.9

Les diplômes et certificats de qualification professionnels devront attester de l'acquisition des compétences spécifiques et transversales, et permettre l'accès aux métiers existants, à ceux qui se transforment et aux nouveaux métiers.

2.3.1.2.10

Compte tenu des enjeux liés au vieillissement de la population et à la prise en charge de la perte d'autonomie, les compétences nécessaires à l'exercice des métiers de service à la personne, d'aide à domicile pour les actes essentiels de la vie et du soin doivent être mieux identifiées, valorisées. Les personnels exerçant ces métiers doivent avoir le droit à des formations qualifiantes et à des salaires correspondant à leur qualification.

2.3.1.2.11

Dans l'enseignement secondaire et supérieur, la CFDT entend favoriser l'acquisition des compétences professionnelles et transversales par la découverte des métiers, le développement de l'alternance sous toutes ses formes pour tous les niveaux de qualification, et des enseignements interdisciplinaires.

2. Kit Sécurisation des parcours professionnels.

2.3.1.2.12

La France est l'un des pays européens où la maîtrise des savoirs de base – lire, écrire, compter – est la moins partagée. La moitié des personnes en situation d'illettrisme (7 % des 18-65 ans) est aujourd'hui en emploi mais demeure particulièrement vulnérable aux changements organisationnels ou baisses d'activité. L'accès aux savoirs de base doit être garanti pour les salariés, qu'ils soient ou non dans l'emploi. S'exprimer oralement et à l'écrit, réfléchir, imaginer, exercer son esprit critique doivent faire partie de ces compétences de base. Le Compte personnel de formation donne les moyens d'y parvenir. Une offre de formation spécifique en contenu comme en méthode doit être systématiquement proposée.

2.3.1.2.13

La formation initiale et continue nécessite d'intégrer une éducation aux enjeux et aux comportements du développement durable.

2.3.1.3 Sécuriser les parcours

2.3.1.3.1 Agir sur les compétences au travail

2.3.1.3.1.1

Les compétences des salariés traduisent la capacité des travailleurs à combiner des connaissances et des savoir-faire pour effectuer une activité dans un contexte professionnel donné. Au même titre que l'obligation de sécurité incombant à l'employeur, il est de la responsabilité de l'employeur de mettre en place les conditions nécessaires à l'accès, au maintien et au développement des compétences de ses salariés.

2.3.1.3.1.2

Pour permettre à chacun d'agir sur ses compétences et son évolution professionnelle, tout salarié doit connaître l'état de ses compétences et pouvoir inscrire son projet d'évolution dans un cadre économique, professionnel et territorial.

2.3.1.3.1.3

Le Conseil en évolution professionnelle participe à la sécurisation des parcours professionnels. Il permet la construction de projets professionnels par l'information sur les métiers, l'accès à la formation dans les territoires et les secteurs professionnels.

2.3.1.3.1.4

Les entretiens professionnels, tels qu'ils ont été redéfinis dans l'Ani du 14 décembre 2013, doivent être la première étape du Conseil en évolution professionnelle. Les entretiens ne doivent plus se limiter à une évaluation de l'activi-

té mais permettre de discuter des compétences mises en œuvre, d'identifier celles qu'il faut acquérir pour progresser, d'aborder la méthode d'acquisition des compétences (formation, tutorat, organisation collective du travail). Les salariés du public et du privé, dont les cadres qui conduisent ces entretiens, doivent être formés et préparés pour les mener. La CFDT doit former ses adhérents à la préparation des entretiens professionnels.

2.3.1.3.1.5

Dans le cadre d'une politique de GPEC, le plan de formation nécessite d'avoir une place centrale pour répondre aux besoins identifiés de compétences des salariés et peser sur la stratégie de l'entreprise. Ses orientations doivent désormais être négociées dans les entreprises.

2.3.1.3.1.6

La GPEC est également indispensable dans la fonction publique. La CFDT demande notamment la mise en place de plans de formation concertés pour tous les agents.

2.3.1.3.1.7

Les mesures mises en place dans le cadre des contrats de génération au titre du transfert des compétences (mixité des collectifs de travail, développement du tutorat, espaces d'échange sur les pratiques professionnelles) doivent être évaluées, et leur réussite éventuelle doit être valorisée.

2.3.1.3.1.8

Dans le cadre de GPEC territoriales, des démarches telles que le CV de site ou de territoire³, la construction de diagnostics territoriaux permettent aux collectifs de travail de devenir acteurs des mutations économiques, de valoriser les compétences collectives des salariés et de construire des solutions en situation de restructurations, comme en anticipation.

Les besoins en emplois et en qualifications issus de la GPEC doivent être consolidés dans les territoires.

2.3.1.3.1.9

Les branches et les territoires sont aussi des périmètres pertinents pour rendre applicable le droit à une période de mobilité volontaire sécurisée, et pour favoriser le développement des compétences des salariés.

2.3.1.3.2 Lutter contre la précarité dans l'emploi

2.3.1.3.2.1

Confirmer les statistiques, de nombreuses équipes CFDT alertent sur le développement de la pauvreté chez les salariés. Elle touche le plus souvent les femmes en situation de monoparentalité et les jeunes. Elle concerne le privé et le pu-

3. Ces CV permettent de reconnaître les compétences collectives des salariés du site ou de territoire et d'identifier leur potentiel de valorisation.



blic, et est la plupart du temps liée à du temps partiel contraint⁴ et/ou à des contrats de travail très courts.

2.3.1.3.2.2

L'Ani du 11 janvier 2013 encadre le recours au temps partiel, mais sa mise en œuvre effective dans les branches et les entreprises est un combat à poursuivre pour les équipes CFDT, qui se heurtent à des modèles économiques organisés sur le temps partiel contraint subi et le travail à bas coût. La responsabilité particulière du secteur de l'économie sociale doit être interpellée sur ce sujet.

Dans la fonction publique, le temps partiel subi et les contrats de très courte durée sont une réalité à combattre. Il faut particulièrement veiller pour ces salariés à l'accès à la formation et à un temps complet grâce à la polyvalence. Nous demandons la transposition du dispositif de l'Ani dans les trois versants de la fonction publique.

2.3.1.3.2.3

La CFDT veut favoriser les groupements d'employeurs, y compris dans la fonction publique, pour permettre aux salariés à temps partiel de compléter leur temps de travail.

2.3.1.3.2.4

Pour limiter l'utilisation des contrats courts, les effets de la surcotisation sur les comportements des employeurs devront être mesurés avant de proposer de modifier les règles dans de futures négociations. Ce suivi est à faire dans les entreprises, les branches, les conventions collectives.

2.3.1.3.2.5

Dans la fonction publique, la CFDT affirme le droit des agents contractuels à des parcours professionnels sécurisés. Il faut poursuivre la construction et le développement de garanties collectives en matière de rémunération, de droits sociaux et de formation.

La CFDT revendique pour les agents l'accès à un emploi public de qualité. Les employeurs publics doivent privilégier l'emploi stable : titularisation, respect de la réglementation sur le recours au contrat et sur la transformation des CDD en CDI à un rythme bien inférieur à six ans.

2.3.1.4 Accompagner les salariés dans les changements

2.3.1.4.1

De nouveaux droits attachés à la personne plutôt qu'à son statut ont été créés. Ces droits, pour être effectifs et ne pas engendrer de nouvelles inégalités d'accès, nécessitent un accompagnement personnalisé.

2.3.1.4.2

Le Conseil en évolution professionnelle contribue à la sécurisation des parcours en donnant de la visibilité au salarié sur les évolutions de son parcours, en accompagnant sa mobilité. L'accompagnement des mobilités doit permettre à chacun de concilier projet professionnel et vie personnelle.

2.3.1.4.3

Les différents comptes personnels (formation, pénibilité, épargne-temps) donnent des outils au salarié pour construire un parcours. Ils devront être articulés, et accessibles aussi aux salariés des petites entreprises. Une communication spécifique leur sera réservée.

2.3.1.4.4

Le service public régional d'orientation doit être mis en place rapidement et/ou modernisé afin d'accueillir, de conseiller et d'accompagner toute personne qui rencontre des changements dans son parcours (décrochage, restructuration, souhait de reconversion, etc.) et de donner des réponses personnalisées. De meilleures articulations et coordinations entre acteurs doivent être recherchées.

2.3.1.4.5

L'accès aux technologies de l'information et de la communication et la maîtrise de l'outil internet sont des conditions indispensables pour rendre la personne actrice de son projet. L'accès à ces outils doit être effectif et l'accompagnement doit, selon les besoins, inclure cette dimension.

2.3.2 DROIT À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL POUR TOUS

2.3.2.0.1

Un travail émancipateur constitue un enjeu clé du nouveau contrat social. La qualité de vie au travail est aussi une condition de la performance durable des entreprises et des administrations. La CFDT doit continuer de peser sur l'organisation du travail au travers des IRP.

2.3.2.0.2

Les reconfigurations de chaînes de valeur, les réorganisations des entreprises et des administrations et l'usage croissant des nouvelles technologies peuvent améliorer les conditions de travail mais peuvent influencer de manière négative sur l'organisation du travail et de l'emploi.

Cela a des conséquences sur le contenu du travail, son intensification et la porosité croissante entre le temps de travail et les autres temps de la vie ainsi que sur la santé des salariés.

4. Dans la fonction publique, on parle de temps non-complet subi. Le temps partiel est lui choisi par l'agent.

2.3.2.0.3

Agir pour une meilleure qualité de vie au travail, c'est agir sur l'organisation du travail, repenser et imposer des modes de management plus respectueux des salariés, concilier les aspirations individuelles avec la construction de collectifs.

2.3.2.0.4

La qualité de vie au travail trouve le plus souvent des réponses au plus près des collectifs de travail. Dans cette perspective, l'Ani du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle, les accords de Bercy du 2 juin 2008 sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique et l'accord du 22 octobre 2013 sur la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique sont des leviers à utiliser par les équipes CFDT pour imposer des négociations dans les entreprises, les administrations, les collectivités.

2.3.2.1 Favoriser la conciliation des temps

2.3.2.1.0

Usages non encadrés des nouvelles technologies, horaires atypiques, temps de transport, astreintes, coupures, gestion des effectifs à flux tendus, méthodes de management contestables posent des défis particuliers quant à la conciliation entre le temps de travail et les autres temps de la vie. Les salariés ont de fortes attentes sur ces questions. La CFDT doit être à l'offensive sur la conciliation des différents temps de la vie.

2.3.2.1.1 Pour une articulation des temps tout au long de la vie

2.3.2.1.1.0

Il est essentiel de reconsidérer l'articulation tout au long de la vie entre temps de travail, formation initiale, chômage, formation continue, temps personnels, fin de carrière et retraite. Pour y parvenir, il faudra mettre l'accent sur :

- l'harmonisation des droits aux différents types de congés existants ;
- la mise en place d'un droit au temps tout au long de la carrière professionnelle rattaché à la personne ;
- le développement de la portabilité des droits par le biais d'un dispositif de mutualisation ;
- l'articulation des droits ouverts au titre des différents comptes existants (temps, formation, pénibilité...). La CFDT engage une réflexion sur un compte social personnel permettant à chacun d'être acteur de son parcours et de l'articulation des temps de la vie.

2.3.2.1.2 Pour une articulation des temps au quotidien

2.3.2.1.2.0

Il est essentiel de mieux concilier les contraintes de temps engendrées par le travail (temps de travail, coupures et temps de transport) et les aspirations des salariés. La préservation du droit à la réduction du temps de travail reste une priorité pour la CFDT.

2.3.2.1.2.1

Le travail s'effectue de moins en moins dans le cadre d'un horaire classique. Le nombre de salariés qui travaillent le dimanche, tôt le matin et/ou à la mi-journée et/ou tard le soir ne cesse d'augmenter au fil des années. La part des salariés travaillant le dimanche est passée de 20 à 29 % entre 1990 et 2011.

La proportion de salariés déclarant travailler habituellement de nuit a plus que doublé en vingt ans (3,5 % en 1991, 7,2 % en 2009).

Dans la même période, le travail de nuit des femmes a augmenté plus rapidement que celui des hommes. Neuf femmes sur dix travaillent dans le secteur tertiaire.

2.3.2.1.2.2

Ce travail décalé augmente les difficultés de conciliation entre temps de travail, temps personnel, temps sociaux.

2.3.2.1.2.3

Le recours aux horaires atypiques doit être mieux encadré. Le travail le dimanche et le travail de nuit ne doivent être ni généralisés ni banalisés. Ils doivent rester exceptionnels, répondre à une demande sociétale reconnue et justifiée, préserver la concordance des temps sociaux, qui est une des conditions du vivre-ensemble.

La loi, après concertation nationale ou territoriale, doit en délimiter clairement le champ au regard de son utilité sociale. Le dialogue social dans les branches, les entreprises et les administrations qui ont recours à ces formes de travail décalé doit encadrer cette flexibilité, garantir le volontariat et offrir des contreparties significatives et durables pour les salariés des secteurs public et privé.

2.3.2.1.2.4

Dans la mesure où certains métiers conduisent à des horaires atypiques, les modes de garde des enfants doivent être adaptés pour permettre, entre autres, aux parents de familles monoparentales d'exercer leur activité professionnelle.

2.3.2.1.2.5

Les modes de transport doivent être adaptés à l'éloignement croissant entre lieux de vie et lieux de travail, en orientant les financements publics vers le développement et l'amélioration du transport collectif plutôt que le transport individuel.



2.3.2.1.3 Réguler le recours aux nouvelles technologies

2.3.2.1.3.1

L'usage des nouvelles technologies peut améliorer la circulation de l'information et l'organisation du travail. Il est aussi susceptible de générer une porosité entre le temps de travail et les autres temps de la vie, situation particulièrement fréquente chez les salariés cadres.

En particulier, le développement incontrôlé du télétravail et du travail nomade peut conduire à une forme d'isolement des salariés et un allongement du temps de travail.

2.3.2.1.3.2

Il est donc nécessaire d'encadrer l'usage des nouvelles technologies par la négociation. La CFDT revendique un droit de déconnexion pour les salariés et une obligation pour les employeurs de déconnecter les salariés afin de préserver les temps de vie hors travail et d'assurer la qualité du lien social au sein des équipes.

2.3.2.2 Un travail émancipateur et de qualité

Les salariés français disent majoritairement trouver au travail de la satisfaction et du lien social. Les attentes à l'égard du travail sont fortes : reconnaissance, réalisation personnelle, au point de provoquer frustrations, voire souffrance quand elles sont déçues.

2.3.2.2.1 Donner aux salariés la capacité d'intervenir sur l'organisation du travail

2.3.2.2.1.1

Aujourd'hui encore, l'organisation du travail reste une prérogative exclusivement patronale. Or les salariés sont les mieux placés pour s'exprimer sur l'organisation de leur travail afin d'améliorer les processus de travail. La CFDT réaffirme sa volonté de faire de l'organisation du travail un sujet de dialogue social dans les entreprises et les administrations en impliquant pleinement les institutions représentatives du personnel et les syndicats.

2.3.2.2.1.2

L'Ani du 19 juillet 2013 sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle pose à nouveau les bases d'un droit d'expression des salariés. La négociation d'entreprise doit mettre en œuvre ces espaces d'expression et permettre aux salariés d'intervenir sur l'efficacité de l'organisation de leur travail, la conciliation avec les temps sociaux et personnels. Elle veillera également à ce que l'encadrement intermédiaire bénéficie d'un appui pour appliquer cette démarche.

2.3.2.2.1.3

Cette démarche doit permettre de prévenir et d'intervenir plus efficacement sur les risques professionnels, dont les risques psychosociaux (RPS).

2.3.2.2.2 Préserver la santé et la sécurité des salariés au travail, accompagner les victimes

2.3.2.2.2.1

Le nombre d'accidents du travail stagne globalement pour les hommes. Des signaux alarmants sont constatés au sujet de la détérioration de la qualité de l'emploi des femmes : les accidents du travail qui les concernent sont en forte augmentation (hausse de 23 % en dix ans).

Les maladies professionnelles, liées essentiellement aux troubles musculo-squelettiques (TMS), augmentent.

La désinsertion professionnelle liée aux inaptitudes, maladies, handicaps, pathologies liées aux RPS est en progression et insuffisamment prise en charge. Il faut se doter d'outils pour la prévenir, accompagner les salariés vers le maintien et le retour à l'emploi.

2.3.2.2.2.2

La prévention des risques professionnels pour préserver la santé des salariés est un facteur de maintien ou de retour dans l'emploi tout au long de la vie professionnelle.

Il convient de mieux connaître les nouveaux risques encourus par le développement des nouvelles technologies (biotechnologies, nanotechnologies, etc.) afin de construire des politiques de prévention efficaces dès le début de la carrière et de maîtriser dès à présent l'exposition à ces nouveaux risques et leurs éventuelles conséquences à moyen et long termes pour les salariés. Les instances représentatives du personnel (particulièrement le CHSCT) et les mandats jouent un rôle fondamental dans cette prévention. Leur action doit être renforcée.

2.3.2.2.2.3

Le dispositif de réparation des accidents du travail - maladies professionnelles (AT-MP) est de plus en plus inéquitable tant par la nature que par le niveau de la compensation des dommages aux victimes, en fonction de leur statut professionnel et de la nature de leur affection.

2.3.2.2.2.4

Nous devons obtenir une meilleure reconnaissance des maladies professionnelles, une simplification du parcours et une meilleure indemnisation des préjudices, notamment ceux qui portent atteinte à la carrière, et refondre le dispositif permettant le maintien ou le retour dans l'emploi des salariés confrontés à un problème de santé.

2.3.2.2.2.5

Avec l'appui des syndicats nous devons développer - entre autres par la proximité - un service aux adhérents pour les accompagner dans leurs démarches de reconnaissance et dans leurs parcours professionnels.

2.3.2.2.2.6

Le Compte individuel de prévention de la pénibilité prévu par la loi sur les retraites va permettre un repérage et une prise en compte des expositions pour la prévention et la compensation. Il faudra veiller dans les entreprises et pour les particuliers employeurs à ce que ces expositions soient systématiquement et convenablement repérées et déclarées par les employeurs.

Prévention, repérage et compensation de la pénibilité doivent concerner la fonction publique.

Sur la base des éléments figurant au compte individuel, un suivi post-professionnel devrait être institué pour dépister les affections professionnelles en lien avec les expositions qui sont susceptibles d'apparaître après la cessation d'activité.

2.3.2.2.2.7

La CFDT réitère sa demande d'ouverture de négociations dans les entreprises et les administrations pour encadrer l'emploi, l'accessibilité au poste de travail, le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

La GPEC doit permettre d'identifier les métiers représentant des risques pour la santé afin de prioriser la formation et la reconversion des salariés concernés.

Qu'ils soient en situation de handicap avant leur accès à l'emploi ou devenus handicapés après avoir exercé un emploi, tous les travailleurs en situation de handicap doivent bénéficier des accompagnements et des soutiens prévus par la loi et la réglementation.

2.3.2.2.2.8

La médecine du travail doit être préservée dans ses missions en toute indépendance, avec une reconnaissance et une valorisation de ces métiers. Les financements et les effectifs doivent être à la hauteur de la tâche qui incombe à cette institution.

Il nous faut donner du sens à la médecine du travail notamment en s'appuyant sur nos nouveaux mandats aux comités d'administration et aux commissions de contrôle.

La CFDT favorisera le lien du CHSCT dans l'entreprise avec les services de santé au travail. Elle s'assurera que la médecine du travail déploie tous ses moyens pour préserver la santé et la sécurité des salariés sur leur lieu de travail par une surveillance adaptée.

2.3.2.3 Agir pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes

2.3.2.3.1

Alors que le taux d'emploi féminin a largement augmenté au cours des dernières décennies, il reste inférieur de 9 % à celui des hommes.

Les inégalités de parcours et de salaires entre les femmes et les hommes restent très élevées. Elles se traduisent à la fois par une surreprésentation des femmes dans les emplois précaires et à bas salaires et à une sous-représentation parmi les cadres, les dirigeants d'entreprise et les représentants des salariés quel que soit le secteur d'activité.

2.3.2.3.2

La rémunération des femmes reste en moyenne de 20 % inférieure à celle des hommes. La maternité et le congé parental demeurent un élément de pénalisation dans l'évolution professionnelle des femmes.

2.3.2.3.3

Pour réduire les inégalités professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes, il est nécessaire d'articuler les politiques publiques, notamment les politiques d'emploi, les politiques familiales et les politiques d'éducation.

2.3.2.3.4

Il est indispensable de s'approprier et de rendre effectives, au plus près des salariés, les orientations de l'Ani sur la Qualité de vie au travail et Égalité professionnelle, notamment :

- la réduction des inégalités en termes de parcours professionnel ;
- le développement d'actions de lutte contre les stéréotypes pour améliorer la mixité des métiers ;
- une meilleure conciliation entre vie personnelle, et vie professionnelle et vie syndicale, par une articulation adaptée des temps et de la charge de travail ;
- un partage plus égalitaire de l'exercice de la parentalité (*lire notamment 2.3.4.1.6*).

2.3.2.3.5

L'accord du 8 mars 2013 portant sur la mise en œuvre de l'égalité professionnelle dans la fonction publique doit être décliné localement.



2.3.3 DROIT À UNE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE

2.3.3.0.1

Le modèle de développement que nous voulons prend appui sur les femmes et les hommes comme source de création de valeur.

La CFDT refuse que la logique du travail à bas coût soit un levier de la compétitivité des entreprises.

2.3.3.0.2

Notre vision du travail, source de valeur, doit se traduire dans les politiques de rémunération. Pour vaincre la crise de confiance et inspirer un sentiment d'équité, elles doivent être lisibles et compréhensibles par les salariés, cohérentes avec la richesse générée par l'entreprise et, surtout, négociées.

2.3.3.1 Redonner des repères et du sens à la rémunération des salariés

2.3.3.1.0.1

L'élaboration des salaires dans le secteur privé procède à la fois de mécanismes économiques, de régulations apportées par la loi et la négociation collective et de décisions unilatérales des employeurs. Pour redonner des repères et du sens à la rémunération des salariés, nous devons redéfinir notre système de construction des salaires.

2.3.3.1.0.2

Dans le privé, la régulation des salaires s'opère à trois niveaux : national interprofessionnel avec le Smic, sectoriel avec des grilles de minima fixées par la convention collective, et au niveau de l'entreprise par la mise en œuvre de politiques salariales qui peuvent relever de la négociation collective.

2.3.3.1.0.3

La rémunération des fonctionnaires, des agents publics et d'une grande part du secteur associatif obéit à des règles très centralisées et très encadrées, mais les principes que la CFDT entend revendiquer pour une rémunération plus équitable concernent tous les salariés, quel que soit leur statut.

2.3.3.1.1 Un niveau de coordination indispensable

2.3.3.1.1.1

Il faut redéfinir un niveau de coordination des normes salariales sur des périmètres cohérents avec la réalité de la concurrence économique entre les entreprises, et avec les chaînes de construction de la valeur, tels que les filières, les territoires, les espaces transfrontaliers. Ces espaces de connaissance et d'expertise des réalités économiques et

des pratiques sociales doivent alimenter la négociation collective dans des branches renouvelées.

2.3.3.1.1.2

Dans les branches, il faut renouveler les classifications pour qu'elles permettent d'identifier et de valoriser équitablement les compétences mises en œuvre, de donner des repères et des clés pour construire un parcours professionnel (mobilités verticales et horizontales), de contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes, de donner du sens aux systèmes salariaux et de contribuer à l'attractivité des métiers.

2.3.3.1.1.3

La confédération recensera les données sur les salaires par catégorie dans les branches. Elle mettra ces données à la disposition des négociateurs afin d'effectuer des comparaisons pour alimenter leurs revendications et leur communication auprès des salariés.

2.3.3.1.1.4

Les rémunérations réelles des fonctionnaires (après déduction de l'inflation) ont baissé sous l'effet de l'augmentation de la cotisation retraite et du gel du point d'indice. La CFDT demande des déroulements de carrière dynamiques en agissant sur les avancements de grade, les promotions. Sans négliger la nécessaire revalorisation du point d'indice, la refonte de la grille indiciaire doit permettre une véritable reconnaissance des carrières et des qualifications.

2.3.3.1.2 Négocier les politiques salariales dans les entreprises

2.3.3.1.2.1

C'est au niveau des entreprises que les politiques salariales doivent être négociées, rendues lisibles et compréhensibles par les salariés.

2.3.3.1.2.2

Pour cela, la négociation peut s'appuyer sur l'analyse des différentes données contenues dans la Base de données unique, un acquis de l'Ani du 11 janvier 2013.

Il est ainsi possible, dans un premier temps, d'analyser la place de la masse salariale par rapport à l'investissement dans la recherche et l'innovation, dans l'outil de production, par rapport à la rémunération des financeurs, des actionnaires. La situation de l'entreprise, ses perspectives et ses objectifs doivent permettre d'identifier les marges de manœuvre et de fixer le cap pour l'évolution de la masse salariale.

2.3.3.1.2.3

La négociation doit ensuite porter sur la distribution de la rémunération des salariés, du bas en haut de la hiérarchie. Dans le respect de la convention collective et notamment des critères de classification, les politiques de rémunération reconnaissent les compétences, l'expérience, la contribution individuelle et collective des salariés.

La compréhension des politiques de rémunération nécessite transparence, explicitation des critères des parts variables et individualisées, examen précis des écarts injustifiés entre les femmes et les hommes pour chercher à les supprimer, les catégories, les métiers, les établissements d'une même entreprise, les entités d'un même groupe.

2.3.3.1.2.4

Des inégalités fortes existent au sein de la fonction publique. La transparence et l'équité des rémunérations sont nécessaires.

L'hétérogénéité des primes entre les administrations et en leur sein est source d'injustices. Il faut, dans un premier temps, harmoniser les régimes indemnitaires pour plus de clarté et d'équité.

La part des primes dans les rémunérations des fonctionnaires n'a cessé d'augmenter. La CFDT revendique l'intégration d'une large partie des primes dans la grille indiciaire pour sécuriser les rémunérations et valoriser le niveau des retraites.

2.3.3.1.3 Le Smic, une garantie à rénover

2.3.3.1.3.1

La CFDT est attachée à la garantie d'un salaire minimum pour tous les salariés en Europe.

2.3.3.1.3.2

En France, le Smic joue un rôle important dans la limitation des inégalités. La notion de salaire minimum est liée à la question du pouvoir d'achat.

2.3.3.1.3.3

Les mécanismes du Smic ont été définis à un moment où prévalait un modèle économique aujourd'hui à bout de souffle. Ce qui n'est pas sans conséquences sur la capacité du Smic à remplir sa mission :

- son ajustement régulier ne prend pas en compte l'évolution de la productivité ni de la croissance, moins dynamique que par le passé ;
- fixé sur une base horaire, il n'est pas la garantie d'un revenu salarial suffisant : 25 % des salariés perçoivent un revenu salarial inférieur à 780 € nets par mois (*Insee, 2010*) ;
- il concerne trop souvent des salariés qualifiés sur des postes qui requièrent de réelles compétences. L'intensifi-

cation du travail touche aussi ces postes rémunérés au Smic ;

- il percute la négociation collective, notamment au niveau des branches, dont il accentue la faiblesse normative pour les bas salaires. Il percute aussi les grilles indiciaires des fonctionnaires ;
- il est pris au piège des exonérations de cotisations sur les bas salaires, dont le coût est exorbitant, sans que l'on sache très bien quel est leur objectif.

2.3.3.1.3.4

Le Smic ne doit concerner que les salariés débutants occupant un poste non qualifié. La négociation collective doit retrouver un espace pour redéfinir des paliers dans la progression des salariés pas ou peu qualifiés.

2.3.3.1.3.5

Pour faire retrouver au Smic son rôle de garantie d'un salaire minimum et renforcer ce rôle, la CFDT conduira une réflexion sur ses mécanismes.

2.3.3.1.3.6

À l'échelle européenne, en priorité par son engagement dans la Confédération européenne des syndicats (CES), la CFDT travaillera à rendre effectif l'objectif d'un salaire minimum dans chaque pays européen. Cela peut passer par des étapes de convergence dans certaines filières ou au sein d'un groupe restreint de pays.

2.3.3.2 Maîtriser toutes les composantes de la rémunération

2.3.3.2.0

Les entreprises construisent de plus en plus la rémunération comme un ensemble composite, et pas seulement pour les cadres. Les salariés, de leur côté, demandent plus de transparence, d'objectivité, d'équité, de reconnaissance de leurs compétences et de leur implication dans leur travail. La CFDT refuse les effets de substitution entre les différents étages de la rémunération. Dans cette optique, il convient de donner des repères pour chacun d'eux.

2.3.3.2.1 La primauté du salaire de base

2.3.3.2.1.0

Le salaire de base, élément principal de la rémunération, rétribue les compétences, la contribution et l'expérience. Il représente en moyenne plus de 80 % de la rémunération totale. C'est une proportion qu'il convient de vérifier et de préserver.

C'est le salaire de base qui doit garantir au salarié une progression régulière de sa rémunération. Il doit être au cœur de la négociation.



Nous ne pouvons accepter que les primes individuelles et variables soient les seules à permettre une évolution de la rémunération quand le salaire de base stagne, en particulier pour les bas salaires.

2.3.3.2.2 Encadrer les parts variables, individuelles et/ou collectives

2.3.3.2.2.0

Les parts variables, individuelles ou collectives, se sont généralisées. Elles doivent correspondre à des choix explicites dans les politiques de rémunération et les orientations de l'entreprise et des employeurs publics.

La CFDT pose des exigences pour un encadrement de leur mise en œuvre : les critères doivent être écrits, négociés et encourager la coopération entre salariés et valoriser la performance collective.

Le management chargé de le mettre en œuvre doit être formé et en rendre compte. La rémunération des compétences rares ou stratégiques doit sortir d'une logique de rente financée au détriment des autres salariés.

2.3.3.2.3 Simplifier et clarifier la place de l'intéressement et de la participation

2.3.3.2.3.1

Pour le législateur, l'intéressement et la participation reconnaissent la contribution des salariés aux résultats de l'entreprise, à sa réussite et son expansion.

Les principes d'origine ont largement dévié : leurs mécanismes sont trop complexes, leur fiscalité avantageuse plus souvent un motif de leur développement que la recherche d'un partage équitable de la richesse produite.

Plusieurs études confirment l'effet de substitution de l'intéressement au salaire. Lorsqu'il ne repose que sur des critères de performance économique, l'intéressement ne fait pas sens au regard du travail fourni par les salariés.

Au gré des décisions politiques en matière de fiscalité, la finalité des deux dispositifs hésite entre l'épargne à plus ou moins long terme et le soutien du pouvoir d'achat, entretenant de ce fait la confusion sur leur signification réelle.

2.3.3.2.3.2

Une simplification des dispositifs est indispensable pour qu'ils soient aisément compréhensibles et qu'ils aient une chance de se développer pour tous les salariés.

2.3.3.2.3.3

Pour la CFDT, la constitution d'une épargne salariale, principalement orientée vers des projets de long terme (retraite, financement des études des enfants, acquisition de la résidence principale, projets personnels...), doit être privilégiée.

2.3.3.2.3.4

L'intéressement, la participation et les mécanismes d'abonnement doivent tendre à réduire la hiérarchie des rémunérations. La part qu'ils représentent dans la rémunération totale du salarié doit rester limitée. Les salariés des entreprises de moins de 50 salariés devront avoir la possibilité de bénéficier de la participation. La CFDT s'engagera en ce sens.

2.3.3.2.3.5

Les accords d'intéressement doivent retenir des critères qui ne soient pas exclusivement financiers que ce soit pour le calcul de l'enveloppe ou la répartition de celle-ci. Ces accords utiliseront des indicateurs mettant en évidence des progrès de coopération entre les individus, entre les services, et entre les établissements d'une même entreprise.

Dans le cadre de la création d'une chaîne de valeurs entre plusieurs entreprises, la CFDT veillera à ce que l'ensemble des salariés bénéficient d'un socle d'intéressement/participation commun.

2.3.3.3 Lutter contre les rémunérations excessives

2.3.3.3.1

Dans beaucoup de pays développés, les rémunérations excessives accordées à de nombreux dirigeants d'entreprise alimentent la défiance et la colère des peuples, obligeant les gouvernements à réagir.

Le plus souvent, cette réaction se traduit par un effort de transparence vers l'assemblée générale des actionnaires. C'est une évolution positive parce qu'elle responsabilise les dirigeants au-delà du cercle restreint des administrateurs. Mais elle renforce la subordination des dirigeants aux actionnaires et la financiarisation des entreprises. Partout où il est devenu la règle, le renvoi à l'assemblée générale s'est accompagné d'une envolée des rémunérations des dirigeants dès lors qu'ils se montrent capables d'accroître les dividendes.

2.3.3.3.2

Le choix de la France de miser sur les codes de gouvernance d'entreprise (du type Afep/Medef) pour encadrer la rémunération des dirigeants est insuffisant. Pour la CFDT, la rémunération des dirigeants doit être pleinement intégrée à l'examen de la distribution des rémunérations documenté par la Base de données unique.

Le comité d'entreprise et les administrateurs salariés doivent utiliser leur pouvoir d'intervention sur cette question.

2.3.3.3.3

La CFDT agira pour une juste rémunération des dirigeants, au regard de critères objectifs, notamment de responsabilité sociale et environnementale et d'intérêts à moyen et long termes de l'entreprise. Elle doit agir dans ce sens, y compris dans les organismes paritaires où elle siège avec pour objectif de réduire significativement les écarts de rémunération.

2.3.4 DROIT À UN PARCOURS DE VIE DE QUALITÉ POUR TOUS

2.3.4.0

Grâce au progrès de l'hygiène, de l'éducation, de la science, le XX^e siècle a connu une évolution inédite dans l'histoire de l'humanité : l'augmentation de la durée de vie à un rythme élevé.

Bien plus qu'une bonne nouvelle, il s'agit d'un changement majeur et enthousiasmant. Il induit des modifications de comportement encore mal évaluées qui se traduisent par des besoins sociétaux nouveaux et par un investissement individuel accru à toutes les périodes de la vie dans la santé, l'éducation, la culture, les loisirs... Mais il pose plusieurs défis à la société, notamment :

- la modification des transmissions culturelles et matérielles du fait de la coexistence de plusieurs générations ;
- la réinterrogation des solidarités intergénérationnelles, l'organisation et le financement de nos systèmes de protection sociale si l'on veut éviter que la petite enfance et le grand âge ne soient pris en charge par une seule génération ;
- la reconsidération de l'organisation spatiale : l'urbanisme, le logement doivent réinventer des modes de cohabitation plus inclusifs ;
- la modification de l'équilibre des temps, notamment entre temps consacré au travail et autres temps de la vie : éducation, formation, loisirs, relations et soins à ses proches, etc. ;
- la question des temps et de leur articulation, notamment avec l'emploi et le travail, doit faire l'objet d'un débat de société avec de multiples parties prenantes.

2.3.4.1 Investir dans l'éducation et la politique familiale pour préparer l'égalité des chances

2.3.4.1.1

L'accueil de la petite enfance et la réussite éducative sont des leviers majeurs de correction des inégalités sociales pour tendre vers l'égalité des places, c'est-à-dire pour réduire les écarts entre les différentes positions sociales et pour accroître la cohésion sociale.

2.3.4.1.2

La politique familiale doit permettre le maintien d'une redistribution universelle en direction des familles pour compenser le coût de l'enfant, l'accès des femmes à l'emploi de qualité, et une redistribution verticale (en fonction du revenu) pour lutter contre les nouveaux foyers de pauvreté.

2.3.4.1.3

Il est nécessaire de développer l'accompagnement de la parentalité, les modes de garde collectifs du type relais d'assistantes maternelles, crèches ou haltes-garderies pour une plus grande égalité des chances face aux apprentissages.

2.3.4.1.4

Des accueils de qualité doivent être accessibles partout et pour tous : réduire les inégalités territoriales, en matière d'implantation et de tarif, favoriser la mixité sociale et l'intégration des enfants handicapés.

2.3.4.1.5

L'enjeu de l'accueil des jeunes enfants est décisif pour la conciliation des temps de vie, la lutte contre le sous-emploi des femmes et la protection des ménages face au risque de pauvreté.

2.3.4.1.6

Certaines prestations sociales ont pour conséquence la « désincitation » au travail des femmes. Elles doivent être revues : le Complément de libre choix d'activité doit faire l'objet d'une réduction de durée, permettre le partage des droits entre les parents sur une base égalitaire et être mieux rémunéré.

2.3.4.1.7

On comptait 2,7 millions d'enfants pauvres en France en 2010. La politique familiale doit lutter et renforcer son action contre la pauvreté. Il faut améliorer les prestations ciblées en direction des familles en situation de précarité, en particulier les familles monoparentales. Par ailleurs, les minima sociaux doivent être mieux revalorisés.

2.3.4.1.8

Les transitions entre les modes d'accueil du jeune enfant, l'école maternelle et l'école élémentaire doivent être améliorées. Il s'agit d'un élément essentiel de la réussite scolaire.

2.3.4.1.9

Une activité périscolaire de qualité accessible à tous doit être garantie aux familles pour assurer une continuité de prise en charge avant, pendant et après le temps scolaire, structurée autour de l'enfant et de ses parents, leurs besoins personnels, familiaux et sociaux, en cohérence avec le projet éducatif de territoire. L'accès à la culture, aux



sports, à la citoyenneté doit contribuer à l'insertion des jeunes et renforcer l'égalité entre les territoires.

La mise en place de la réforme des rythmes scolaires doit être concertée avec tous les acteurs. La CFDT, représentée dans l'ensemble des métiers liés au temps de l'enfant (Éducation nationale, collectivités territoriales, animation), y prend toute sa place. La CFDT œuvrera pour une harmonisation de ces temps respectueuse de l'enfant et des professionnels.

2.3.4.1.10

L'école est l'affaire de tous. La CFDT entend contribuer à améliorer le système éducatif pour en réduire les inégalités. Il faut davantage de coopération, de projets personnels ou collectifs et moins de programmes inatteignables. De même, il faut davantage d'échanges avec les familles et l'extérieur. Ce sont les conditions pour que l'élève soit actif dans ses apprentissages, et s'en approprie les enjeux afin de devenir un citoyen responsable.

2.3.4.1.11

Les dépenses en éducation varient d'un à dix en fonction des ressources des collectivités et de leurs choix éducatifs. La péréquation doit intervenir de manière bien plus importante face à ces inégalités, y compris dans le domaine périscolaire où l'échelon de l'intercommunalité nous semble le plus pertinent.

2.3.4.1.12

La carte scolaire doit être reconstruite par un ensemble de solutions plus dynamiques, fondée sur des bassins d'éducation et de formation, et contribuer à la mixité sociale. L'éducation prioritaire doit être refondée en simplifiant et concentrant les interventions sur les territoires les plus en déshérence, en particulier les zones urbaines sensibles. Le problème des transports scolaires vers les collèges, les lycées doit mieux être pris en compte dans les zones rurales.

2.3.4.1.13

La réussite éducative pour tous nécessite une école plus ouverte sur le monde économique et social. Cette ouverture est également nécessaire à la formation citoyenne.

2.3.4.1.14

La connaissance des métiers au collège et le développement de l'alternance facilitent l'orientation choisie et l'insertion professionnelle. Ce développement implique l'entretien des relations avec les acteurs économiques et sociaux ainsi que l'information des parents. Les employeurs, les associations et les organismes financeurs doivent être sensibilisés à leur responsabilité en la matière.

2.3.4.1.15

Le socle commun de connaissances, compétences et culture est un objectif qui permet de définir ce que chaque futur citoyen doit maîtriser à la fin de la scolarité obligatoire. Il doit, pour partie, être en articulation avec la révision de la nomenclature des niveaux de qualification.

2.3.4.1.16

Pour les étudiants et les apprentis, la CFDT revendique un environnement favorable : logement, santé, protection sociale, aide financière, statut du stagiaire, situation de l'étudiant salarié. La formation continue doit être renforcée dans l'enseignement supérieur. Elle constitue un facteur favorable à la fois à une économie de haut niveau et à la réduction des inégalités.

2.3.4.1.17

Pour amener à l'autonomie les jeunes en situation de grande précarité, l'expérimentation de la « garantie Jeunes », comprenant un revenu minimal et un accompagnement renforcé, devra être évaluée en vue de sa généralisation.

2.3.4.2 Investir dans l'accès à la santé pour tous

2.3.4.2.1

L'accès aux soins est non seulement un droit fondamental mais aussi un élément majeur de sécurisation des parcours professionnels. Aussi la CFDT confirme son attachement à ce que la Sécurité sociale soit le socle essentiel de la solidarité pour la santé pour tous. Les garanties collectives en matière de santé sont un facteur important de maintien dans l'emploi et de retour vers l'emploi.

2.3.4.2.2

Dans le prolongement de l'Ani du 11 janvier 2013, la généralisation de la complémentaire santé doit conduire à une amélioration de l'accès aux soins. Ces garanties doivent s'étendre en direction des publics qui ne sont pas couverts à ce jour par un contrat collectif : fonctionnaires, jeunes en insertion, étudiants, personnes en situation de handicap, chômeurs, retraités.

2.3.4.2.3

Le développement de contrats responsables en matière d'assurance-maladie complémentaire constitue un levier de maîtrise des dépenses de santé contre les abus des dépassements d'honoraires et les prix injustifiés de certains soins et biens médicaux.

2.3.4.2.4

Les aides fiscales et sociales concernant les contrats complémentaires devront être reconfigurées en direction des contrats collectifs et individuels responsables et être inver-

sement proportionnelles au revenu. Selon le même principe, la CFDT revendique que les cotisations des contrats collectifs soient proportionnelles aux revenus et non plus sous forme forfaitaire.

2.3.4.2.5

La réduction des inégalités sociales de santé est un enjeu majeur. Elles sont liées à des facteurs multiples et se traduisent par des écarts significatifs d'espérance de vie. Plusieurs leviers doivent être utilisés pour supprimer en amont ces inégalités : éducation à la santé, prévention, prise en compte des conditions de vie et des conditions de travail et pouvoir d'achat.

2.3.4.2.6

La stratégie nationale de santé doit être déployée avec énergie vers une meilleure organisation du système de soins pour améliorer son efficacité et dépenser mieux. Des régulations effectives sont à améliorer sur :

- les dépassements d'honoraires et les restes à charge ;
- les déserts médicaux et le développement des maisons de santé interdisciplinaires, des centres de santé et réseaux de santé ;
- le parcours de soins, l'amélioration de la coordination des soins entre hôpital, médecine de ville et secteur médico-social ;
- l'introduction d'une rémunération au forfait, plus particulièrement pour les maladies chroniques ;
- la généralisation du tiers payant à toutes les professions de santé ;
- le développement d'une politique de prévention et de promotion de la santé.

Ces régulations, en vue d'un égal accès sur les territoires et au tarif opposable, ne seront possibles que si la stratégie nationale de santé est dotée des outils nécessaires pour agir sur l'installation des professionnels.

2.3.4.2.7

La CFDT revendique une réforme du financement de la protection sociale qui distingue ce qui relève de la prise en charge universelle et des risques contributifs. En cohérence avec ces évolutions, la place des partenaires sociaux dans la gouvernance des risques universels doit être adaptée.

2.3.4.2.8

Les garanties de prévoyance (incapacité, invalidité, décès) doivent être généralisées à l'ensemble des salariés grâce à l'application de l'Ani, quel que soit leur statut. La portabilité effective de ces garanties améliorera la sécurisation des parcours. Les garanties devront être préservées en cas de suspension de contrat notamment les congés parentaux.

2.3.4.3 Agir contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale

2.3.4.3.1

La profondeur et l'ampleur des mutations que nous connaissons fragilisent un nombre croissant de personnes. La pauvreté progresse et atteint aujourd'hui en France son plus haut niveau depuis 1997 : 8,6 millions de personnes sont concernées, soit plus de 14 % de la population. Les jeunes sont les plus touchés, avec un taux de pauvreté de 20 %.

2.3.4.3.2

La pauvreté est deux fois moins élevée chez les personnes âgées ; cependant, la situation des retraités les plus modestes demeure préoccupante, notamment en cas de perte d'autonomie.

Le taux de pauvreté pour les personnes âgées de plus de 65 ans est aujourd'hui de 10 %.

La revalorisation des basses pensions s'impose comme une priorité absolue tout comme le montant du minimum contributif (base + complémentaire qui doit correspondre au montant du Smic mensuel).

2.3.4.3.3

L'accès à l'emploi est le premier instrument de lutte contre la pauvreté, mais il n'est pas toujours suffisant : la pauvreté s'est installée aussi dans le salariat. L'emploi doit générer, *a minima*, un revenu suffisant pour satisfaire les besoins essentiels du salarié et ceux de sa famille.

Pour lutter contre le risque d'exclusion, la possibilité de mener une vie sociale est un atout majeur.

2.3.4.3.4

Pour prévenir la pauvreté, il faut agir contre le surendettement en régulant les pratiques du crédit à la consommation. L'amélioration de la vie quotidienne des personnes touchées par la pauvreté passe notamment par la mise en place d'un accès universel aux services bancaires. Un panier de services minimum gratuit doit être proposé.

2.3.4.3.5

Les prestations sociales ciblées doivent être revalorisées sur le salaire moyen plutôt que sur les prix pour ne pas recréer de la pauvreté.

2.3.4.3.6

Pour les demandeurs d'emploi en fin de droits à l'assurance-chômage et ayant réuni tous leurs trimestres au titre de la retraite, il est nécessaire de rétablir l'Allocation équivalente retraite (AER), sans restriction en fonction de l'âge.



2.3.4.3.7

Les droits aux minima sociaux doivent faire l'objet d'un repérage systématique et d'une simplification administrative pour limiter le non-recours. Les conditions d'accès au revenu de solidarité active (RSA) doivent être assouplies, en particulier pour les moins de 25 ans. L'ensemble des minima sociaux (RSA, Allocation adulte handicapé - AAH, Aide sociale aux personnes âgées - ASPA...) doit faire l'objet d'une revalorisation, afin qu'aucun ne soit inférieur à 55 % du seuil de pauvreté.

2.3.4.3.8

Les droits connexes aux minima sociaux (aides à la cantine, au transport, à la garde d'enfant...) sont très différents selon les collectivités territoriales, ce qui génère de fortes inégalités. L'harmonisation des droits connexes constitue un objectif à poursuivre.

2.3.4.3.9

Pour faciliter la sortie de la pauvreté, des modalités de recrutement adaptées sont à développer (entretien d'embauche sur le poste de travail, travail avec des organismes et associations spécialisés).

2.3.4.3.10

La gouvernance des politiques de solidarité doit inclure une dimension transversale tant à l'échelle nationale, à travers le Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, qu'à l'échelon territorial pour coordonner l'ensemble des acteurs.

2.3.4.4 Favoriser les transitions harmonieuses après le travail

2.3.4.4.1

Seule une réforme systémique des retraites par répartition permettra véritablement de réduire les inégalités, d'être plus adaptées aux parcours professionnels et personnels et de répondre aux besoins de financement. Nous devons faire progresser, dans le débat, les règles que nous avons définies pour une telle réforme.

2.3.4.4.2

Pour favoriser les mobilités positives sur le marché du travail et réduire la pénalisation des polypensionnés, il est nécessaire de poursuivre l'harmonisation des régimes de retraite, en lien avec la question des carrières et des rémunérations dans les fonctions publiques. Dans le cadre de l'harmonisation, il est utile de rechercher les moyens à mettre en œuvre pour que les salariés qui connaissent des mobilités professionnelles ne soient pas pénalisés.

2.3.4.4.3

Pour favoriser les transitions harmonieuses entre les emplois et la retraite, des aménagements du temps de travail en fin de carrière doivent être rendus possibles et les conditions d'accès à la retraite progressive doivent être améliorées et valorisées.

2.3.4.4.4

Prévenir et retarder la perte d'autonomie est un enjeu majeur pour le bien-être des individus et la maîtrise des dépenses de santé. La prévention doit être prise en charge très en amont, pendant la vie active, et favoriser le maintien dans l'activité intellectuelle et physique. Les comités d'entreprise et les organismes chargés de l'action sociale dans les administrations doivent y veiller dans les activités socioculturelles qu'ils proposent.

2.3.4.4.5

La mise en place d'un droit universel d'aide à l'autonomie ne doit plus être différée. Il doit concerner tous les âges. Le financement de cette prise en charge doit être assuré par tous les revenus, ainsi qu'une imposition des transmissions à titre gratuit de patrimoine.

Ce droit doit permettre le libre choix de poursuivre sa vie à domicile, ou en établissement médico-social. Il nécessite un effort de la société pour changer l'image du vieillissement et du handicap, qui passe aussi par la valorisation des métiers d'aide à la personne et du rôle des aidants familiaux.

2.3.5 DROIT À UN CADRE DE VIE DE QUALITÉ POUR TOUS

2.3.5.0

Les frontières existent de moins en moins entre la vie au travail et la vie sociale. Accompagner les salariés dans l'emploi et leur garantir un bon niveau de vie implique d'apporter des réponses à ce qui fait leur quotidien : logement, urbanisme et transport entre autres.

2.3.5.1 Permettre la mobilité des salariés : agir en matière de logement et de transport

2.3.5.1.1

La pénurie de logements, notamment dans certaines régions, a un impact fort sur leur coût et les possibilités de logement à proximité des emplois. Sur la période comprise entre 1998 et 2010, les loyers ont connu une hausse de 3 % par an. Il faut augmenter la production de logements économiquement accessibles et performants énergétiquement. Les partenaires sociaux, à travers Action Logement, se sont engagés dans l'Ani 2012 sur le lien emploi-logement à produire 150 000 logements par an dans le parc social. La CFDT veillera à étendre le dispositif Action Logement à la fonction publique.

2.3.5.1.2

Pour faciliter l'accès au parc privé aux nombreuses personnes qui n'ont pas accès au parc social ou qui n'ont pas les moyens ou l'envie d'accéder à la propriété, la CFDT sera vigilante à la mise en place du dispositif de garantie universelle des loyers.

2.3.5.1.3

Le parc social n'héberge plus les jeunes. Les solutions de logements collectifs, foyers de jeunes travailleurs, résidences avec services offrant les solutions de logement temporaire sont largement insuffisantes. Il faut accélérer la construction des résidences hôtelières à vocation sociale pour les jeunes en mobilité, les jeunes travailleurs, les jeunes ménages...

2.3.5.1.4

Le poids de l'inflation des prix du logement et de l'énergie est une raison majeure pour placer les personnes les plus exposées au cœur du défi énergétique: il faut engager des politiques de sobriété énergétique pour tous et favoriser la rénovation énergétique des logements des ménages les plus modestes.

2.3.5.1.5

Une véritable refonte de la politique du logement ne saurait s'exonérer d'une intervention dans l'hébergement d'urgence: il manque en France à peu près 70 000 places d'hébergement. Il faut en finir avec la « gestion au thermomètre » de l'hébergement d'urgence et créer des places suffisantes dans les zones tendues.

2.3.5.1.6

La politique d'aide au logement doit faire l'objet d'une remise à plat pour se concentrer en priorité sur les ménages qui en ont le plus besoin et cesser d'alimenter l'inflation des loyers au bénéfice des propriétaires. La CFDT revendique que la lutte contre l'habitat indigne et les marchands de sommeil soit intensifiée.

2.3.5.1.7

Face au défi du vieillissement de la population et de la perte d'autonomie, il faut adapter les logements aux besoins des personnes âgées ou en situation de handicap pour favoriser leur maintien à domicile. L'urbanisme doit être repensé afin de faciliter les déplacements, développer une diversité de modes d'hébergement à mi-chemin entre le domicile « classique » et les établissements d'hébergement. La loi sur les aménagements d'accès des bâtiments publics ou accueillant du public doit être systématiquement respectée.

2.3.5.1.8

Il convient de généraliser, en la rendant obligatoire, la négociation entre partenaires sociaux d'un plan de déplace-

ment dans les entreprises (ou interentreprises), les administrations. Il faut notamment encourager l'usage des transports propres ou collectifs pour modérer les coûts de transport et réduire les émissions de polluants et de CO₂. Cette démarche a aussi des conséquences non négligeables sur la conciliation des temps et la santé. Ces négociations doivent être articulées avec les Plans locaux d'urbanisme (PLU), les plans de déplacement urbain et les plans de transports urbains pour une meilleure prise en compte des salariés et une meilleure articulation avec les zones plus éloignées, dans lesquelles sont renvoyées les populations les plus modestes (*lire 1.1.4.6*).

2.3.5.2 Agir sur le pouvoir d'achat

2.3.5.2.1

L'autonomie économique des personnes est un objectif constant de l'action de la CFDT. Dans un contexte d'épuisement des ressources, l'autonomie économique ne dépend plus uniquement de la rémunération du travail mais aussi des modes de consommation, en particulier en matière de logement, de consommation énergétique et de transport.

2.3.5.2.2

C'est pourquoi, au-delà de ce qui relève de la responsabilité des entreprises, il s'agit de construire des revendications orientées vers la réduction des dépenses contraintes en tenant compte de la diversité des territoires en matière d'aménagement et d'infrastructures.

2.3.5.2.3

Une aide financière doit accompagner les personnes les plus modestes qui subissent de plein fouet la hausse du prix des carburants et des combustibles.

2.3.5.2.4

Notre action sur le logement et le transport s'efforcera d'articuler le travail des équipes dans les entreprises et les administrations avec celui des structures interprofessionnelles dans les territoires, en s'appuyant sur une identification précise des habitudes et des besoins exprimés par les salariés.

2.3.5.2.5

Le « prélèvement transport », taxe sur la masse salariale des entreprises et des administrations pour financer les transports en commun dans les agglomérations, renforce la légitimité des organisations syndicales à intervenir dans les débats sur ces sujets.

La CFDT soutient les initiatives et les politiques qui privilégient les transports en commun et favorisent la complémentarité des différents modes de transport.



2.3.5.2.6

Avec les Unions régionales interprofessionnelles (Uri) et les organisations affiliées des Dom, la confédération organisera une mutualisation des réflexions et des actions menées dans les instances territoriales pour définir des stratégies et développer des pratiques syndicales appropriées.

2.3.5.2.7

Depuis longtemps, les comités d'entreprise promeuvent l'accès des salariés à la culture et aux loisirs. Les activités socioculturelles des comités d'entreprise peuvent aussi proposer des solutions contribuant à l'objectif de réduction des dépenses contraintes, au soutien à la sobriété énergétique des logements, aux modes de transport domicile-travail innovants.

2.3.5.2.8

Nous devons également nous assurer de la cohérence entre nos revendications en matière de politique familiale et les mécanismes (quotient familial) utilisés pour calculer les participations du comité d'entreprise aux activités sociales et culturelles. Parmi les critères, la monoparentalité pour les salariés les plus modestes fera l'objet d'une attention particulière.

2.3.5.3 Pour mieux vivre ensemble, veiller au respect de l'égalité et de la laïcité

2.3.5.3.1

Les politiques d'intégration n'ont pas permis d'éviter la ségrégation sociale et spatiale, la ghettoïsation de lieux de vie et des difficultés d'insertion professionnelle accentuées pour les jeunes issus des quartiers défavorisés. Cet échec relatif des politiques d'intégration a conduit à une rupture de l'égalité entre individus. Il alimente les replis, les extrémismes et le racisme. Nous devons réaffirmer le principe d'égalité des droits pour tous et le mettre en œuvre partout.

2.3.5.3.2

La laïcité est mise à l'épreuve par la montée des revendications identitaires ou religieuses. Les équipes CFDT y sont de plus en plus souvent confrontées dans les entreprises. Pour y répondre, elles doivent s'appuyer sur nos valeurs d'égalité, de laïcité, d'émancipation, de respect de tous et sur la méthode du dialogue qui exclut toute forme de stigmatisation.

2.3.5.3.3

Dans les entreprises, de nombreux accords sur la diversité ont été signés. Ils ont contribué à la lutte contre toutes les discriminations notamment l'homophobie mais demeurent toutefois insuffisants. Notre action contre les discriminations au travail doit être renforcée.

2.3.5.3.4

Des comportements peuvent avoir pour conséquence une rupture en termes d'égalité entre les femmes et les hommes. La CFDT doit veiller au respect de cette règle. Le choix de la CFDT est d'incarner un syndicalisme d'émancipation qui prône l'égalité entre femmes et hommes et agit pour la mixité.

2.3.6 DROIT À UNE ACTION PUBLIQUE DE QUALITÉ POUR TOUS

2.3.6.1 Réaffirmer le rôle indiscutable de l'action publique dans ses différentes composantes.

2.3.6.1.1

Une action publique de qualité renforce le vivre-ensemble et la cohésion sociale. Les régulations publiques doivent se développer et renforcer leur efficacité aux niveaux pertinents pour chacune d'entre elles : mondial, européen, national ou territorial.

2.3.6.1.2

La CFDT est attachée à une vision positive de l'action publique, qui ne doit pas seulement être curative (rôle d'amortisseur social) mais être au service du développement économique, de la compétitivité, de la cohésion sociale et de la préparation de l'avenir du pays.

2.3.6.1.3

Alors que le pays doit affronter des défis économiques et sociaux d'ampleur, la mobilisation de la puissance publique est indispensable pour construire un nouveau modèle de développement et réinventer les solidarités, même si le contexte budgétaire rend l'équation difficile.

2.3.6.1.4

Le défi est de réinventer l'action publique dans ses objectifs et dans ses modalités d'intervention pour qu'elle réponde aux enjeux du présent et de l'avenir. L'action publique relève de la responsabilité collective et de l'intérêt général où chacun (État, collectivités territoriales, organisations syndicales, associations, citoyens) doit contribuer à sa construction, à la définition des besoins et des moyens à mobiliser, à l'échelle nationale ou dans les territoires. C'est indispensable pour que les réformes de l'action publique ne se confondent pas avec une énième réforme comptable et budgétaire.

2.3.6.2 La puissance publique : des pratiques nouvelles indispensables...

2.3.6.2.1

Le modèle où l'État et les collectivités territoriales agissent avec une coopération réduite, voire conflictuelle, s'es-souffle. L'action de la puissance publique est inefficace lorsqu'elle se réduit à la prescription de normes descendantes. L'action publique doit se construire au niveau des territoires afin de prendre en compte la diversité des situations, c'est un gage d'efficacité.

2.3.6.2.2

Le décloisonnement des structures, la mutualisation des pratiques, des expériences favorisent l'innovation et la mise en œuvre de solutions nouvelles.

2.3.6.2.3

Les territoires sont les lieux où interagissent au quotidien les différents acteurs locaux pour répondre aux enjeux locaux, trouver des solutions, construire des projets pour répondre qualitativement aux besoins des citoyens, des salariés. La CFDT affirme que les territoires sont les lieux de l'action publique. Cela nécessite de repenser le mouvement de territorialisation de l'action publique.

2.3.6.2.4

Cette nouvelle approche de l'action publique questionne le rapport à l'usager, dont la prise en charge ne relève plus d'une réponse uniforme.

2.3.6.3 ... qui obligent à repenser les rôles respectifs des acteurs publics

2.3.6.3.1 Entre l'Europe et les territoires, repenser le rôle de l'État

2.3.6.3.1.1

La construction européenne a conduit à réinterroger l'État-nation dans sa forme traditionnelle. Il n'est plus le seul prescripteur de normes et doit assurer la mise en œuvre d'un droit qu'il ne produit plus seul, laissant se développer un sentiment chez les citoyens de perte de responsabilité. Par ailleurs, l'émergence des territoires et les attentes en termes de démocratie de proximité interrogent la place et le rôle de l'État. C'est pourquoi dans les moments de mutations profondes que le pays traverse, l'État doit se réinventer pour assurer toutes ses responsabilités en étant :

2.3.6.3.1.2

Visionnaire et anticipateur dans tous les domaines. En s'appuyant sur la société civile, il développe une vision de long terme et identifie les ruptures et tendances lourdes. Il prévoit l'action publique de demain.

2.3.6.3.1.3

Pilote : il assure la définition des grandes orientations et des grands objectifs nationaux de l'action publique ; il est responsable de la qualité et de l'effectivité des services publics.

2.3.6.3.1.4

Investisseur : l'investissement public est important en volume, il doit être responsable, soutenir les entreprises, l'économie de la connaissance, préparer l'avenir du pays et assurer l'équilibre des territoires. Lorsqu'il est actionnaire d'entreprises publiques, l'État doit absolument avoir un rôle moteur et d'exemplarité.

2.3.6.3.1.5

Partenaire et facilitateur : il agit avec d'autres acteurs (collectivités territoriales, opérateurs de services publics). Il est au service des acteurs économiques pour les accompagner et les soutenir. Il impulse si nécessaire les coopérations entre les acteurs.

2.3.6.3.1.6

Régulateur et arbitre : il intervient pour corriger les inégalités – pour assurer les solidarités – et pour organiser les péréquations entre les territoires. Il intervient au nom de l'intérêt général pour régler des conflits et trouver des points d'équilibre.

2.3.6.3.1.7

Garant de la cohésion sociale et de l'équité entre les territoires. L'État, par sa présence territoriale, participe à l'aménagement du territoire et à la responsabilité de l'équité territoriale. Une réflexion doit donc être menée pour définir les missions, les modes d'action de l'État dans les territoires.

2.3.6.3.1.8

Évaluateur : il organise régulièrement l'évaluation de l'ensemble des actions publiques en termes de pertinence et d'efficacité (savoir si elles répondent aux besoins de la population) et en termes d'organisation (comment elles sont mises en œuvre). Il publie les résultats de ces évaluations.

2.3.6.3.1.9

Contrôleur : il est responsable de la bonne application du droit et des règles afin d'assurer la protection des personnes et des biens.



2.3.6.3.2 Pour dynamiser les territoires, redéfinir le rôle des collectivités territoriales

2.3.6.3.2.1

Les collectivités territoriales sont, depuis les lois de décentralisation, des partenaires de l'État et de l'ensemble des acteurs du territoire. Elles assurent l'animation de leur territoire en organisant les coopérations et portent, soutiennent des projets territoriaux.

2.3.6.3.2.2

Elles ont pour missions essentielles le développement économique et social du territoire et l'accès des populations aux services publics.

2.3.6.3.2.3

Il faut donc donner aux collectivités territoriales les moyens juridiques, démocratiques, humains et financiers de mettre en œuvre leurs missions.

2.3.6.3.2.4

Une nouvelle étape de la décentralisation se donnant pour objectif la clarification des compétences entre les collectivités et une meilleure lisibilité pour les citoyens est nécessaire.

2.3.6.3.2.5

La CFDT appelle de ses vœux un nouvel acte de décentralisation qui permette :

- de définir une nouvelle gouvernance des territoires où les collectivités territoriales interagissent avec l'ensemble des acteurs de leur territoire pour poser des diagnostics partagés et coconstruire des solutions tout en garantissant à tous l'accès aux droits ;
- une rationalisation et une spécialisation des différents niveaux qui permettent d'identifier clairement les lieux de décision et les responsabilités ;
- une autonomie financière en termes d'exercice des compétences, qui passe par une fiscalité renouvelée.

2.3.6.3.2.6

Pour mettre en adéquation la question des moyens et des missions des collectivités territoriales, la structure des finances locales doit permettre une péréquation et un équilibre territorial.

2.3.6.3.2.7

Il faut également revoir les prérogatives et le fonctionnement des métropoles et structures intercommunales : niveau de décision politique, mode d'élection des responsables, périmètre des délégations de compétences.

3. LA DÉMOCRATIE SOCIALE, CONDITION DE LA RÉUSSITE

3.0

La question du dialogue social en France a significativement évolué. La place réservée aux partenaires sociaux dans la création des normes sociales et la mesure effective de la représentativité créent une nouvelle donne qui légitime pleinement une nouvelle articulation entre démocratie sociale et démocratie politique, telle qu'elle est mise en œuvre avec les conférences sociales et leurs suites depuis 2012. La responsabilité des acteurs, en particulier ceux du pôle réformiste, majoritaire dans le secteur privé, s'en trouve renforcée pour mener des réformes et sécuriser les salariés confrontés aux mutations. La CFDT doit mener une action visible de tous, coordonnée et régulièrement évaluée.

L'exigence d'efficacité du syndicalisme et de proximité avec les salariés a donc une dimension stratégique dans la conduite des changements.

La CFDT a pris la mesure de cette exigence dans le rapport « Le syndicalisme à un tournant... oser le changement ! » ; les orientations et les expérimentations lancées au Congrès de Tours ont traduit cette ambition. Elles ont été une première étape vers la co-construction d'un accompagnement renforcé pour que les pratiques de proximité irriguent plus fortement le quotidien des syndicats et des militants dans les entreprises.

La seconde étape consiste désormais à inscrire les enseignements de ces expérimentations dans nos pratiques quotidiennes.

3.1 LA CFDT POUR TOUS

3.1.1 UNE CFDT PROCHE ET EFFICACE

3.1.1.0

La proximité avec les salariés⁵ est le fondement de notre syndicalisme d'engagement, de proposition et d'action, pour obtenir des changements concrets dans la vie des salariés et des retraités.

Elle est aussi le cœur de notre stratégie de développement et la clé de notre représentativité.

5. S'il est acquis que le texte parle pour tous les salariés quelle que soit leur situation, apprentissage, activité, chômage, retraite... l'action de la CFDT pour obtenir les changements concrets se mène là où ils sont et pas uniquement dans l'entreprise.

À l'assemblée générale des syndicats de novembre 2012, nous avons fait un état des lieux positif de l'évolution de nos pratiques vers plus de proximité; il nous reste à les amplifier et à les généraliser à tous les niveaux de l'organisation.

3.1.1.1 Ancrer la proximité dans nos pratiques

3.1.1.1.0

Tout salarié doit pouvoir rencontrer un représentant de la CFDT selon les modalités qui lui conviennent le mieux et se voir proposer l'adhésion.

La proximité dans les entreprises et les administrations doit se traduire par une présence encore plus forte des équipes CFDT.

Nos revendications sont élaborées en partant du salarié, de sa réalité personnelle et professionnelle. Les enquêtes Flash permettent de connaître avec précision les aspirations des salariés. Elles doivent être à l'occasion des négociations pour enrichir les revendications puis recueillir l'avis des salariés sur les droits obtenus et leur mise en œuvre.

3.1.1.1.1 Faire évoluer nos lieux d'accueil et être plus accessible

3.1.1.1.1.1

Tout salarié doit pouvoir rencontrer la CFDT selon les modalités de son choix (dans et/ou hors de l'entreprise). Cette rencontre passe par la présence physique dans les entreprises et les administrations, la distribution de tracts, d'argumentaires, d'enquêtes Flash et leur restitution. S'appuyant sur l'expérience des lieux d'accueil interprofessionnel de proximité, des structures ont expérimenté des lieux d'accueil spécifiques pour se rendre accessibles à un plus grand nombre de salariés: boutiques CFDT, services d'accueil. La confédération apporte un soutien méthodologique à ces projets en organisant la mise en commun et le partage des bonnes pratiques.

3.1.1.1.1.2

Nos outils de communication interactifs (sites internet, réseaux sociaux, etc.) sont aussi un moyen d'engager le dialogue avec les salariés.

3.1.1.1.1.3

Nous rendre plus accessibles, c'est aussi développer nos savoir-faire dans l'accueil, l'écoute et la réponse apportée au salarié.

3.1.1.2 Réussir de nouvelles implantations

3.1.1.2.1

Les expérimentations ont permis de développer et de valider les stratégies d'implantation à l'occasion de négociations de protocoles préélectorales.

Ces initiatives ont permis de créer de nouvelles sections syndicales et de renforcer la représentativité de la CFDT dans ces secteurs.

L'analyse des résultats de la représentativité peut permettre aux organisations de préciser leur stratégie d'implantation dans une démarche cohérente globale.

Dans l'optique de généraliser ces pratiques, un support de diffusion sera mis à disposition par la confédération.

3.1.1.2.2

Les élus sans étiquette demeurent un champ à investir, la présence dans les salons pour les comités d'entreprise est utile mais ne suffit pas pour engranger des résultats significatifs en termes de développement. Il faut aller à leur rencontre dans les entreprises.

3.1.1.2.3

La CFDT a déjà engagé des actions de proximité qui doivent être poursuivies avec les salariés des petites et très petites entreprises (TPE) et les salariés des particuliers employeurs.

Le contenu du travail, le pouvoir d'achat et le respect des droits sont des thèmes plébiscités. Ils fournissent le contenu de rencontres avec ces salariés tout en valorisant l'action de la CFDT.

3.1.1.2.4

La CFDT a engagé un travail en direction des apprentis qui a permis de recueillir 2000 questionnaires. Cette action doit se poursuivre et se concrétiser par l'élaboration de propositions dans les branches et dans les territoires sur l'apprentissage et l'attractivité des métiers tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

3.1.1.2.5

En s'appuyant sur l'Union confédérale des cadres, la CFDT poursuivra son action pour renforcer sa proximité avec les cadres.

3.1.1.3 Renforcer le lien avec nos adhérents

3.1.1.3.1

Construire nos revendications à partir des demandes des salariés nécessite de constituer et d'animer un collectif d'adhérents. Ces collectifs sont des sections d'entreprise ou des secteurs professionnels organisés dans les syndicats ou les fédérations. Ils peuvent prendre la forme de ren-



contres d'adhérents de TPE organisées par ou avec les syndicats, ou les structures interprofessionnelles.

L'existence de ces collectifs permet aux adhérents d'être acteurs, de s'identifier à la CFDT, renforce leur sentiment d'appartenance et les fidélise. La confédération les encourage.

3.1.1.1.3.2

Les adhérents ont aussi des demandes de services plus individuels. Des organisations CFDT ont initié et expérimenté des services d'accompagnement des parcours professionnels auprès de salariés, de jeunes ou de demandeurs d'emploi.

Ces initiatives seront mutualisées pour être reprises par d'autres structures.

3.1.1.1.3.3

Le service de mise en relation et d'entraide sur toutes les questions relatives à l'emploi et au travail, « L'ouvre-boîtes » de la CFDT-Cadres, est étendu à l'ensemble des adhérents avec le soutien de la confédération.

3.1.1.1.3.4

L'expérimentation avec plusieurs organisations du service « Réponses à la carte » a permis de valider :

- qu'il existe un besoin de réponses individualisées, de proximité et de réactivité de la part de nos adhérents ;
- que la méthode utilisée renforce les prérogatives des syndicats et des sections en les mettant au cœur du dispositif ;
- qu'elle permet de capitaliser les compétences et les savoir-faire des militants CFDT ;
- qu'elle améliore notre connaissance des adhérents et enrichit la construction de nos revendications.

Cette démarche exclusive, dont on ne trouve l'équivalent nulle part ailleurs, doit devenir un identifiant de la CFDT et favoriser le sentiment d'appartenance de nos adhérents. Les syndicats seront informés de la requête formulée et de la réponse apportée.

Elle nous permet d'enrichir notre action revendicative par une connaissance plus précise des aspirations des adhérents et d'améliorer notre fonctionnement en réseau.

Elle est complémentaire des différentes modalités d'accueil organisées par les structures CFDT. Le savoir-faire développé par « Réponses à la carte » peut être mutualisé au bénéfice des structures CFDT. C'est pourquoi le service « Réponses à la carte » sera progressivement généralisé à l'ensemble des adhérents de la CFDT. Une commission confédérale, sous la responsabilité du Bureau national, sera mise en place pour organiser cette généralisation progressive. Elle aura pour responsabilité d'analyser les dysfonctionnements remontés par les expérimentateurs et de suivre la mise en place de ce service et d'impulser les évolutions nécessaires.

3.1.1.2 Soutenir et accompagner les militants

3.1.1.2.0

Dans la poursuite de l'expérimentation, l'organisation en chantiers du Congrès de Tours, la confédération réaffirme sa volonté de soutien et d'accompagnement des militants afin qu'ils soient en prise avec la réalité complexe et diverse des salariés, qu'ils possèdent les clefs permettant de se repérer dans les nouveaux droits et qu'ils soient en capacité de construire des propositions concrètes.

3.1.1.2.1 Renforcer nos liens avec nos élus et nos mandatés

3.1.1.2.1.1

Pour les salariés, la CFDT, ce sont les élus et les mandatés dans les entreprises et les administrations. Leur travail quotidien donne à toute la CFDT sa légitimité pour porter les revendications jusqu'au niveau national interprofessionnel.

La confédération a le devoir de leur donner des outils adaptés pour rendre effectifs et concrets les droits négociés, dont dépend l'efficacité de notre syndicalisme.

Les rassemblements d'élus et de mandatés, organisés régulièrement, contribuent à renforcer ce lien. La confédération s'attachera à améliorer le droit syndical afin de donner aux militants les moyens de leurs actions notamment dans les petites entreprises.

3.1.1.2.1.2

Les syndicats, structure politique de base de la CFDT, doivent pouvoir trouver appui auprès des structures professionnelles et interprofessionnelles pour clarifier et définir en commun ce qui peut être mutualisé, et alléger le poids des tâches administratives.

Cela leur redonnera des marges de manœuvre dans leurs missions d'accompagnement des équipes d'administration et d'entreprise.

3.1.1.2.1.3

En effet, les sections syndicales doivent pouvoir bénéficier d'un appui auprès de leur syndicat. Les correspondants de section, en allant au contact des équipes, y contribuent. Ils soutiennent et complètent le travail des syndicats avec leur accord. Insuffisamment mise en œuvre jusqu'à présent, la mise en place des correspondants de section donne satisfaction là où elle existe. Elle devra être généralisée.

3.1.1.2.1.4

Nous devons aussi renforcer notre lien avec les militants mandatés dans les structures paritaires. Ils contribuent à leur niveau à l'effectivité des droits pour les salariés.

En contrepartie de cette fonction exercée à titre gratuit, les

mandatés dans les structures paritaires, comme les élus et mandatés d'entreprise et d'administration, doivent être protégés, formés tant sur les aspects politiques, techniques que juridiques de leur mission. Leurs compétences doivent être reconnues et validées tout au long de leur mandat pour sécuriser leur parcours professionnel.

À cette fin, la CFDT leur proposera un accompagnement syndical, en particulier dans le cadre de la VAE.

Il faut également que les structures mandataires animent leurs propres réseaux de façon régulière, et organisent des rencontres sur le mandat donné.

3.1.1.2.1.5

La répression syndicale dans certaines entreprises est une réalité aujourd'hui et constitue un vrai frein pour les adhérents et les militants syndicaux souhaitant devenir élus ou mandatés. La CFDT veillera à renforcer la protection des adhérents, élus et mandatés.

3.1.1.2.2 La communication au service de nos pratiques

L'information et la communication doivent être au service des bonnes pratiques. Optimiser nos outils de communication peut être source d'économies de temps, d'énergie et de moyens, tout en gagnant en efficacité.

Des outils collaboratifs seront intégrés dans l'espace connecté du site.

Un travail d'articulation et de mise en cohérence entre les communications confédérales, fédérales et régionales est proposé à toutes les organisations.

3.1.1.2.3 Accompagner les parcours militants

La gestion du parcours des militants doit permettre de les soutenir dans l'exercice de leur mandat, de valoriser les compétences acquises à cette occasion et de leur permettre de choisir à tout moment entre investissement militant et investissement professionnel. C'est leur permettre aussi de devenir acteurs de leur parcours dans la CFDT.

La CFDT fait le choix de formaliser cet accompagnement en instaurant une politique de gestion des parcours militants. La confédération sera le point d'appui des organisations dans leurs démarches. Elle se donne pour objectif de proposer à tout militant une formation dans les premiers mois qui suivent la prise de mandat ou son renouvellement avec l'aide et le suivi du syndicat.

3.1.1.2.3.1 Accompagner la prise de responsabilité

Les formations « Des repères pour les responsables de demain » sont conçues pour permettre aux militants d'être plus à l'aise dans leurs mandats et de mieux connaître l'or-

ganisation pour y évoluer.

Elles garantissent l'acquisition d'un socle commun pour tout responsable, à tout niveau de l'organisation, et constituent des collectifs au sein desquels l'entraide doit se développer. Ces formations seront généralisées.

L'action syndicale confronte de plus en plus les militants à des salariés en souffrance et difficultés sociales. La CFDT réfléchira à l'accompagnement spécifique de ses militants.

3.1.1.2.3.2 Repérer et accompagner les jeunes responsables

Les rencontres annuelles « Effervescence(s) » permettent aux organisations de repérer des jeunes militants pour les accompagner dans leur parcours et favoriser leur prise de responsabilité. C'est un rendez-vous à ancrer dans les pratiques conjointes des organisations et de la confédération et à intégrer au parcours global de ces jeunes militants. Elle évaluera l'effet de cette démarche.

3.1.1.2.3.3 Le repositionnement professionnel

Acquérir de l'efficacité dans le repositionnement professionnel vise à valoriser l'expérience militante dans le parcours professionnel, maintenir la proximité avec la vie professionnelle et donc rendre possible des allers - retours entre engagement militant et vie professionnelle.

L'expérimentation menée par la confédération a consisté à mettre en place un dispositif d'accompagnement pour apporter des réponses individuelles et collectives. Elle est pour l'heure limitée à un petit nombre de militants.

Pour amplifier la démarche, l'accompagnement confédéral d'un groupe de responsables sera poursuivi. Il est complété par des ateliers thématiques ouverts au plus grand nombre. La confédération met à la disposition des structures des outils d'aide à la préparation du repositionnement.

Un travail doit également être mené avec les entreprises et les organismes de formation afin d'institutionnaliser une validation des acquis de l'expérience syndicale.

3.1.1.2.4 La formation syndicale : un droit pour le militant et l'adhérent, un devoir pour l'organisation

La formation syndicale est une responsabilité majeure de l'organisation à l'égard de ses militants et de ses adhérents et un levier de nos ambitions collectives.

Elle doit permettre l'appropriation et l'intégration des valeurs et fonctionnements de base de la CFDT, permettre une montée en compétences sur les questions économiques et d'anticipation, l'appropriation des accords inter-professionnels et de branche à décliner dans les entre-



prises, le fonctionnement des IRP et l'amélioration de nos pratiques syndicales.

Elle occupe une place centrale pour mieux armer nos militants face aux enjeux économiques et sociaux de la période.

La confédération apporte en tant que de besoin son appui technique et financier aux fédérations et unions régionales pour identifier les besoins des syndicats et soutiendra les initiatives de coopération entre structures fédératives limitant ainsi les effets de concurrence actuels.

Elle s'emploiera avec les structures fédératives à mettre en œuvre un changement d'échelle dans les moyens et les outils afin d'offrir une meilleure formation à tous nos militants des points de vue quantitatif et qualitatif.

Nous inscrirons ces actions de formation dans un parcours militant. Les compétences acquises dans l'exercice des mandats doivent être reconnues et validées tout au long du parcours. Un passeport compétences et formation sera mis en place afin de permettre aux militants de valoriser et de faire reconnaître dans leur parcours professionnel les compétences acquises à l'occasion de leur mandat. Une réflexion sur la cohérence de la formation doit être impulsée entre les fédérations et les régions.

Les militants seront systématiquement informés de l'existence et de l'objectif de cet outil d'accompagnement dès le début de leur mandat.

3.1.1.3 Travail en réseau

3.1.1.3.1

Répondre aux défis posés par les mutations du monde du travail impose de sortir de fonctionnements cloisonnés.

La CFDT a choisi de ne pas changer sa structuration, qui repose sur le professionnel et le territorial, mais de faire évoluer ses pratiques syndicales vers de la complémentarité et de la coopération pour plus d'efficacité.

Le nombre et l'ampleur des défis ne permettent plus de différer cette ambition. Cela nécessite des coopérations et une coordination plus étroite entre l'interprofessionnel et le professionnel sur la diffusion des informations, la construction des revendications à porter tantôt dans le champ professionnel, tantôt dans les lieux *ad hoc* sur le territoire, le contact avec les salariés.

3.1.1.3.2

Ces pratiques transversales doivent aussi permettre de réduire les écarts entre les salariés des donneurs d'ordres et salariés des sous-traitants dans la prise en charge syndicale.

3.1.1.3.3

Ces démarches bousculent nos pratiques habituelles. Pour dépasser les résistances et libérer l'imagination, on ne peut éviter d'aborder la question des moyens. La confédération

propose l'évolution des fonds d'organisation et adaptera elle-même son fonctionnement pour mieux accompagner ce type de projet.

3.1.1.4 Mieux coopérer

3.1.1.4.1

Toutes les structures CFDT ont vocation à assumer les fonctions opérationnelles que sont le développement, l'action revendicative, la formation syndicale et la structuration-organisation, mais elles le font aujourd'hui en fonction d'arbitrages liés à leurs moyens et à leurs priorités politiques.

3.1.1.4.2

La diversité de situation, de contexte et d'histoire des organisations ne permet pas d'appliquer de simples logiques de découpage et de subsidiarité. Chaque fonction nécessite d'être appréciée en s'appuyant sur six lignes directrices favorisant le travail commun, la recherche de l'efficacité et le repérage d'objectifs précis :

- le renouvellement du tissu militant;
- l'accompagnement des syndicats et des sections syndicales d'entreprise (SSE);
- la proximité avec les salariés et la prise en compte de leurs attentes;
- l'action avec les adhérents;
- l'impact sur notre développement;
- la transversalité.

La confédération :

3.1.1.4.3

Fournira un dispositif transparent permettant aux organisations confédérées d'avoir connaissance en temps réel des orientations, projets et réalisations sur les fonctions opérationnelles visant leurs syndicats et SSE et mises en œuvre par leurs homologues territoriaux ou fédéraux.

3.1.1.4.4

Organisera avec les réseaux de trésoriers, de responsables Développement, de responsables Formation syndicale, voire de responsables Organisation, un travail d'identification et d'analyse qui aura pour objectif de proposer de mieux définir les champs de compétence communs, la notion de « chef de file » et des règles de subsidiarité à respecter.

3.1.1.4.5

Proposera aux organisations confédérées de mener ce même travail d'analyse et de clarification au sein de leurs structures pour, dans leur champ respectif, apprécier et préciser les articulations entre syndicats, Union professionnelle régionale (UPR), branches, interprofessionnelles (pour les fédérations et unions fédérales) ou syndicats, structures territoriales (pour les Uri).

3.1.1.4.6

Réfléchira à l'adaptation des structures qui le souhaitent pour permettre une meilleure efficacité et une meilleure cohérence de l'action CFDT.

3.1.1.4.7

Expérimentera, dans le cadre de l'amélioration de son fonctionnement, un dispositif de médiation pour améliorer nos pratiques et renforcer la capacité des structures en matière de gestion des conflits internes.

3.1.1.5 Assurer une meilleure répartition des moyens

3.1.1.5.1

Nos objectifs de proximité et d'efficacité demandent des moyens, dans un contexte de raréfaction du droit syndical. Par ailleurs, les moyens sont inégalement répartis entre structures CFDT. Il convient :

3.1.1.5.2

De s'assurer que toutes les structures confédérées disposent d'un seuil minimal de fonctionnement garantissant leur autonomie et permettant l'animation politique et organisationnelle. Ce dispositif doit être conditionné à des règles de transparence. Un groupe de travail *ad hoc* sera chargé de définir ce seuil minimal et les modalités de mise en œuvre.

3.1.1.5.3

De redéployer les fonds disponibles en cohérence avec les divers chantiers mis en œuvre, de distinguer les financements à moyen terme (sur trois ans non renouvelables) et les opérations plus ponctuelles sur une période plus courte et clairement identifiée.

3.1.1.5.4

De simplifier les procédures et raccourcir les délais de réponse aux sollicitations. De diversifier et d'adapter les règles d'évaluation et de suivi en fonction des budgets accordés.

3.1.1.5.5

D'ouvrir certaines lignes budgétaires liées aux chantiers directement aux syndicats avec accord et accompagnement des structures confédérées. Ces nouvelles règles doivent permettre de poursuivre la démarche d'expérimentation dont l'apport positif sur nos pratiques est incontestable.

3.1.2 SE DÉVELOPPER

3.1.2.0

La mise en œuvre des nouvelles règles de représentativité et nos bons résultats sont un moteur pour notre développement.

La proximité et nos pratiques syndicales renouvelées créent un environnement favorable à l'adhésion.

Nous devons franchir une nouvelle étape dans le développement pour renforcer notre syndicalisme d'adhérents et peser sur les transformations sociales.

Cette nouvelle étape passe par notre capacité à faire du développement un enjeu pour l'ensemble des syndicats et des structures CFDT, de faire de l'adhésion un geste essentiel de l'action syndicale pour chaque élu et mandaté.

Pour y parvenir, la confédération propose tous les deux ans un plan d'action, se fixe des objectifs, accompagne les structures dans leur plan de développement. Elle évaluera les résultats de cette démarche.

3.1.2.1 Changer le regard sur l'adhésion

3.1.2.1.1

La CFDT est une organisation syndicale puissante, autonome, capable de redonner de l'espoir aux salariés parce qu'elle porte un projet et obtient des résultats concrets. Les salariés le reconnaissent au travers de leur vote. La démarche vers l'adhésion doit dépasser les clichés sur le syndicalisme et la crainte de l'engagement. La CFDT poursuivra sa lutte contre les idées reçues sur le syndicalisme.

3.1.2.1.2

L'adhésion permet, au choix de l'adhérent, d'être informé, de participer aux décisions ou d'être acteur.

Elle lui permet en plus d'être défendu et d'avoir accès à des services.

3.1.2.1.3

Nous devons, dans nos fonctionnements, associer le plus grand nombre de nos adhérents à la vie de l'organisation, et en premier lieu dans la section.

Une CFDT proche et à l'écoute des salariés, qui fait la preuve de son efficacité, ne doit pas craindre de proposer l'adhésion. Pour cela, les élections dans les IRP permettent à la fois de proposer facilement l'adhésion et aux adhérents de s'investir dans la CFDT.

La confédération mène des campagnes et construit des outils pour faire du développement une priorité de son action.

3.1.2.1.4

Le Service d'accueil spécifique (Sas) CFDT est un moyen pour tout nouvel adhérent d'être accueilli rapidement. L'adhésion par ce Sas CFDT permet d'ouvrir immédiate-



ment l'accès aux informations syndicales et aux services CFTD. Cet accueil, temporaire, ne doit pas excéder trois mois avant prise en charge par le syndicat.

3.1.2.2. Être plus représentatif de la diversité du salariat

3.1.2.2.1

La CFTD veut représenter les salariés dans toute leur diversité d'âge, de genre, de métier, de fonction, d'origine... Une CFTD qui reflète, dans sa composition à tous les niveaux de l'organisation, les salariés dans toute leur diversité, c'est une CFTD dans laquelle tous peuvent se reconnaître. Les salariés doivent pouvoir s'identifier aux adhérents, aux militants, aux responsables.

3.1.2.2.2

Les salariés qui connaissent le plus la précarité et les situations de travail atypiques sont aussi ceux qui sont les plus éloignés du syndicalisme, alors même qu'ils ont un besoin d'accompagnement spécifique. Leur rendre la CFTD accessible constitue un défi majeur.

3.1.2.2.3

La CFTD poursuivra des actions ciblées avec des campagnes spécifiques pour aller à leur rencontre : saisonniers, salariés du particulier employeur, salariés des petites entreprises, apprentis, chômeurs, travail avec les réseaux de l'insertion...

3.1.2.3 Expérimenter une adhésion spécifique pour les jeunes

3.1.2.3.1

Nous devons être présents auprès des jeunes lors des étapes décisives de leur parcours, et notamment lors de leur insertion sur le marché du travail. Des actions spécifiques pourraient être expérimentées pour aller présenter le syndicalisme et le dialogue social aux élèves et étudiants avant leur entrée dans la vie active (lycées, universités, grandes écoles).

La prise en charge des jeunes salariés suppose une écoute adaptée à leurs attentes : avoir des perspectives d'évolution professionnelle et de rémunération, pouvoir sécuriser leur parcours, être reconnus et être valorisés dans le travail.

3.1.2.3.2

Nous avons des savoir-faire et des compétences à mieux mettre en valeur à leurs yeux. C'est ce que certaines équipes syndicales ont pu expérimenter. La confédération s'appuiera sur ces expériences pour proposer à des organisations volontaires une adhésion spécifique à destination des jeunes.

3.1.2.4 Fidéliser l'adhérent lors de son passage à la retraite

3.1.2.4.0

La confédération avec l'Union confédérale des retraités (UCR) développera le syndicalisme retraité et fidélisera ses adhérents lors de leur passage à la retraite.

3.1.3 UNE POLITIQUE JURIDIQUE CONFÉDÉRALE Tournée VERS L'EFFECTIVITÉ DES DROITS

3.1.3.1

La politique juridique confédérale a évolué sous l'effet de l'augmentation significative de la production législative et jurisprudentielle : depuis les années 1970-1980, les contentieux pour la CFTD sont passés de quelques dizaines à plusieurs milliers. Plus encore, les évolutions récentes de la représentativité et de la place de la négociation dans la construction des normes de droit nous amènent à réaffirmer l'importance d'une politique juridique confédérale qui garantisse l'effectivité des droits négociés pour les salariés.

3.1.3.2

La politique juridique de la CFTD n'est pas une finalité en soi. L'action juridique est au service de l'action politique. L'action juridique est d'abord une action d'expertise sur l'état du droit à un instant donné, pour éclairer les responsables politiques sur les choix politiques à venir et leurs conséquences sur la réglementation.

Elle joue également un rôle d'accompagnement et de conseil lors des négociations permettant d'aboutir à des textes normatifs (Ani emploi, assurance-chômage, retraites complémentaires...) afin de s'assurer que l'écriture juridique traduise bien les orientations politiques retenues.

Elle permet également, toujours dans un rôle d'expertise et de conseil, de fournir des éléments de positionnement politique au Bureau national, sur des projets de réforme émanant de l'État.

3.1.3.3

La politique juridique de la CFTD est en priorité au service des droits nouveaux négociés pour les salariés. Pour autant, la voie contentieuse n'est pas abandonnée.

Compte tenu de son implantation dans le secteur privé, la CFTD est l'organisation qui fait le plus de contentieux. Nous sommes également les seuls à disposer d'un outil tel que la Caisse nationale d'action syndicale (Cnas), qui nous permet de s'assurer de la cohérence de nos positions devant le Conseil d'État ou la Cour de cassation.

3.1.3.4

Avec les syndicats et les organisations confédérées, la confédération travaillera sur les moyens de conforter le mandat des défenseurs syndicaux et renforcer leur lien avec l'organisation en liant aide juridique, formation syndicale, rôle de la Cnas.

3.1.3.5

Pour maintenir et renforcer cette cohérence, face aux défis posés par l'adaptation de notre modèle social et la négociation de droits nouveaux pour les salariés, nous devons accroître la formation et l'information interne, dans toute la CFDT jusqu'aux sections syndicales d'entreprise, par la modernisation d'*Action juridique*, l'animation du site internet et ses rubriques juridiques, les journées Prud'hommes, et associer les professionnels du droit à nos réflexions.

3.1.3.6

Pour conforter le mandant du défenseur syndical, la CFDT réfléchira à un véritable statut protecteur du défenseur syndical accompagné des moyens nécessaires au bon fonctionnement de son mandat.

3.1.3.7

De même, le juridique au niveau du droit public est à renforcer. Une expertise est à organiser, une coordination et une mutualisation des pratiques et des avancées sont à imaginer.

3.2 UN NOUVEAU PACTE SOCIAL POUR TOUS : UN DIALOGUE SOCIAL PRODUCTIF ET UNIVERSEL

3.2.0

Les changements souhaités par la CFDT ne peuvent se faire sans mobilisation des acteurs, confrontation des idées et débat entre les différentes parties prenantes. Les corps intermédiaires, à côté de l'État et de ses représentants, sont légitimes pour participer à cette délibération. Ainsi, le dialogue social est une voie adaptée pour mener des réformes sur le champ social.

Le syndicalisme CFDT, réformiste, est précisément celui qui s'engage dans un dialogue social qui produit des réformes, des droits nouveaux et mieux adaptés aux besoins de tous les salariés et tous les retraités.

3.2.1 UN DIALOGUE SOCIAL EFFECTIF

3.2.1.0

Un dialogue social effectif est celui qui assume et dépasse les conflits d'intérêt pour produire des droits nouveaux et effectivement mis en œuvre. Il ne se satisfait ni de postures ni de consensus tièdes. Il nécessite de l'autonomie, de la combativité et est exigeant sur la capacité des acteurs à être en prise avec la réalité complexe et diverse des salariés que nous représentons.

3.2.1.1 Notre rôle reconnu dans la Constitution

Les lois de 2007 et 2008 sur le dialogue social et la représentativité ont consacré la place du dialogue social dans la création de normes sociales. La méthode des conférences sociales annuelles, qui donne lieu à un agenda de négociations et de concertations, a permis de conduire des réformes significatives : sécurisation des parcours professionnels, qualité de vie au travail, retraite, formation professionnelle.

Cette méthode fait de la démocratie sociale et de son action une composante à part entière de la démocratie aux côtés de la démocratie politique. Il convient d'acter leur complémentarité et de dépasser leur mise en concurrence, nuisible à la démocratie dans son ensemble.

La CFDT maintient sa demande d'inscrire dans la Constitution le rôle des partenaires sociaux dans la continuité de la loi de janvier 2007 et la position commune de 2008.

3.2.1.2 Notre légitimité renforcée par la mesure de la représentativité

3.2.1.2.1

La mesure de l'audience au niveau national interprofessionnel publiée le 29 mars 2013 a confirmé les cinq confédérations comme représentatives. Les organisations syndicales réformistes sont aujourd'hui majoritaires à l'échelle nationale.

3.2.1.2.2

Pour la CFDT, l'enjeu est de conforter notre position en accroissant notre implantation dans les entreprises et dans les branches et en augmentant le nombre de salariés participant à la mesure de l'audience.

3.2.1.2.3

Dans les fonctions publiques, les accords de Bercy, signés le 2 juin 2008 et transposés dans la loi du 5 juillet 2010, sont un premier pas important dans la mesure de la représentativité, qui se traduira par les élections générales dans la fonction publique de décembre 2014. La CFDT considère qu'il faut progresser fortement sur la qualité du dialogue social et faire des collectifs de travail de réels lieux de concertation et de négociation.



3.2.1.2.4

Après les élections de 2014, il faudra renforcer la prise en compte de la représentativité, et être vigilant sur le seuil de représentativité avec le respect des règles issues des lois de 2008 et 2010, notamment en empêchant son contournement par des organisations catégorielles.

3.2.1.3 Construire un pôle syndical d'engagement

La CFDT est convaincue que le syndicalisme doit en permanence agir pour obtenir des résultats concrets pour les salariés.

Le syndicalisme doit poursuivre sa transformation pour être plus efficace et plus proche des salariés. La CFDT doit participer activement à cet objectif dans les relations qu'elle entretient avec les autres organisations syndicales. Le renforcement du syndicalisme d'engagement n'exclut aucune organisation syndicale *a priori*.

Pour renforcer l'efficacité du syndicalisme, la CFDT impulse un travail en commun avec les organisations syndicales qui, comme elle, promeuvent le développement de la démocratie sociale. Il pourra être proposé à des organisations partageant nos valeurs non rattachées à une confédération de nous rejoindre.

3.2.1.4 L'émergence d'un syndicalisme réformiste outre-mer

Depuis plus de trente ans, la CFDT travaille de concert avec les organisations associées des territoires ultramarins sur les questions liées à leur développement. La CFDT considère que l'émergence d'un syndicalisme réformiste outre-mer produit des résultats positifs en termes d'emplois, de conditions de travail et de développement social. Cet effort doit être poursuivi, notamment en matière de coopérations régionales encore trop peu développées.

3.2.1.5 Renforcer la légitimité et l'exemplarité du dialogue social

3.2.1.5.1 Renforcer les moyens du syndicalisme et du dialogue social

3.2.1.5.1.1

Le financement du syndicalisme résulte de décisions successives sans cohérence globale qui ont pour conséquence de fortes inégalités en fonction de la taille des entreprises et des secteurs professionnels. La mise en cause récurrente de la légitimité de certains financements fragilise les organisations parties prenantes du dialogue social.

3.2.1.5.1.2

Les cotisations doivent être la ressource principale des organisations syndicales et patronales. Elles sont le gage de leur autonomie et d'une part de leur légitimité.

3.2.1.5.1.3

Toutes les entreprises bénéficient directement ou indirectement du travail réalisé dans le cadre du dialogue social alors qu'une grande partie d'entre elles ne participent pas à son financement. Il conviendrait de reconnaître le service d'intérêt général rendu par le syndicalisme et ainsi pérenniser son financement autrement que par la participation à des institutions ou sous des formes juridiquement peu solides.

3.2.1.5.1.4

Il faut faire reconnaître le parcours des militants, favoriser l'accès à la formation syndicale et la prise en charge de son financement, faciliter l'utilisation des crédits d'heures de délégation dans et hors de l'entreprise en ouvrant les possibilités de mutualisation globale. Cela passe notamment par la négociation des accords de droit syndical dans les entreprises.

3.2.1.5.1.5

Au-delà des mesures existantes, la CFDT revendique le financement du syndicalisme à partir d'une aide à la syndicalisation des salariés dans les entreprises sous forme d'abonnement de l'entreprise (chèque syndical, par exemple).

3.2.1.5.1.6

Après un état des lieux exhaustif et partagé du financement du dialogue social dans les entreprises et dans les branches professionnelles, la CFDT veut engager une négociation interprofessionnelle sur une contribution des entreprises au financement du dialogue social.

3.2.1.5.2 Poursuivre la modernisation du paritarisme

3.2.1.5.2.1

Le paritarisme est une des mises en œuvre du dialogue social. Il regroupe l'ensemble des instances et organismes dédiés à la réflexion et à la concertation et à la mise en œuvre des droits issus de la négociation (Unédic, Organismes paritaires collecteurs agréés - OPCA, Arrco, etc.). À ce titre, il doit faire la démonstration de son efficacité et de son exemplarité.

3.2.1.5.2.2

Le paritarisme n'est cependant pas toujours exempt de reproches: prolifération des instances, tâches et mandats inadaptés aux besoins réels des salariés, pratiques de financement.

3.2.1.5.2.3

Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales ont d'ores et déjà entamé des travaux pour la modernisation du paritarisme. Elles ont abouti à l'accord du 17 février 2012 et au *Mandascop* (état des lieux du paritarisme, dictionnaire des instances, recueil des mandats types, ressources et compétences associées).

Ce travail de rationalisation des instances et de transparence des financements doit impérativement se poursuivre, être effectivement mis en œuvre par les instances concernées et étendu au-delà du paritarisme national interprofessionnel.

Il aurait un effet positif sur l'image des partenaires sociaux, sur le travail effectué au bénéfice des salariés, sur le coût des services rendus.

3.2.1.5.2.4

Au fil du temps, le processus paritaire s'est imposé comme légitime pour gérer un nombre croissant de domaines touchant directement la vie et le droit des salariés ou des demandeurs d'emploi. La place progressivement prise par le paritarisme peut conduire à surinvestir la gestion opérationnelle des dispositifs au détriment de la mise en œuvre des droits et de l'évaluation de celle-ci.

Nous devons distinguer ce qui aujourd'hui doit être fait par les syndicalistes – parce qu'ils le feront mieux que les autres et sont seuls légitimes à le faire – de ce qui peut être délégué à des opérateurs.

3.2.1.5.2.5

La poursuite de la modernisation du paritarisme exige également que les mandats soient exercés par des personnes à l'image de ceux qu'elles représentent (âge, genre, diversité), voie sur laquelle la CFDT est déjà engagée.

La CFDT, en premier lieu, accentuera ses efforts pour parvenir à la mixité dans les instances paritaires, en faisant au moins appliquer dans l'ensemble des organismes paritaires et inscrire dans leurs statuts les clauses de l'accord sur la modernisation du paritarisme relatives à cette question.

3.2.1.6 Peser sur les changements par l'action syndicale européenne

3.2.1.6.1

Revendiquer un nouveau projet européen est exigeant. Cela suppose une capacité des dirigeants nationaux à dépasser les stricts intérêts nationaux pour porter un projet européen, à animer les débats nationaux afin de le faire partager.

3.2.1.6.2

Le syndicalisme européen incarné par la CES a ainsi un rôle déterminant à jouer pour que nous progressions vers

ce nouveau projet européen. Elle doit assurer qu'il sera porteur de progrès social.

3.2.1.6.3

La CFDT réaffirme son engagement au sein de la CES. Elle y agira pour faire émerger des compromis qui dépassent les intérêts nationaux et qui permettent aux syndicats des pays de l'Union européenne de se mobiliser ensemble autour de projets crédibles et atteignables.

3.2.1.6.4

Notre action au sein de la CES s'appuiera sur nos relations bilatérales avec les syndicats des autres pays européens. Nous poursuivrons notre action en faveur d'une consolidation des relations syndicales franco-allemandes, point d'appui à la relation entre nos deux pays, elle-même condition d'une dynamique européenne non hégémonique.

3.2.1.6.5

Notre travail avec des associations et fondations agissant pour la construction européenne visera à enrichir notre analyse et se donner les moyens d'une action coordonnée et efficace.

3.2.1.6.6

Ces ambitions syndicales européennes doivent prendre appui sur une coordination solide des organisations CFDT impliquées dans le syndicalisme européen.

3.2.1.6.7

La communication, la formation et les outils en direction des équipes syndicales seront développés afin de faire partager nos objectifs européens par un grand nombre de salariés.

3.2.2 UN DIALOGUE SOCIAL POUR TOUS LES SALARIÉS

3.2.2.0

L'Ani du 11 janvier 2013 a donné des outils supplémentaires aux représentants des salariés pour peser sur les décisions des entreprises. Il faut leur permettre d'avoir les moyens d'effectuer ces nouvelles missions. Le dialogue social doit donner des droits à tous les salariés, quels que soient le statut de leur employeur, leur secteur d'activité, la taille et la nature de leur entreprise ou leur administration.

3.2.2.1 Agir dans les petites entreprises

3.2.2.1.1

Les entreprises de moins de 50 salariés représentent plus de la moitié de l'emploi privé. Le taux de carence de présentation des listes syndicales y est élevé (80 %).



3.2.2.1.2

Après l'échec, prévisible, en termes de participation, des élections de représentativité sur sigle dans les entreprises de moins de 11 salariés en 2012, la CFDT revendique un changement de mode de scrutin pour 2016 permettant aux salariés des petites entreprises et du particulier employeur de voter pour des représentants issus comme eux de petites entreprises.

Cette évolution permettrait à ces salariés de bénéficier aussi de droits et de garanties négociés complétant les dispositions du code du travail.

La confédération œuvrera avec les fédérations et les unions régionales pour créer des instances paritaires de dialogue afin que les représentants des salariés des TPE puissent s'exprimer et trouver des solutions pour améliorer le quotidien des salariés qui les ont élus.

La confédération demandera l'ouverture de négociations interprofessionnelles afin de définir les missions, d'assurer une protection individuelle et des moyens de fonctionnement pour ces représentants des salariés des TPE.

3.2.2.2 Faire évoluer les branches

3.2.2.2.1

La publication de la mesure de la représentativité a mis en exergue la très grande hétérogénéité des branches professionnelles, certaines d'entre elles n'ayant qu'une existence virtuelle.

3.2.2.2.2

Les mutations économiques actuelles sont traitées dans une logique de filières qui doit trouver à s'articuler avec l'organisation des branches.

3.2.2.2.3

La négociation de branche est un niveau pertinent pour négocier des droits qui ne mettent pas en concurrence les salariés d'un même champ professionnel. Ainsi, l'Ani du 11 janvier 2013 renvoie à la négociation de branche, notamment l'encadrement du temps partiel et la généralisation de la complémentaire santé.

3.2.2.2.4

La CFDT considère qu'il faut reconfigurer les branches afin qu'elles soient plus réactives et plus cohérentes avec la réalité économique et sociale. Cela suppose un nombre de branches plus restreint et pourrait se traduire par la définition de critères d'appréciation de la pertinence d'une branche tels que la capacité à négocier, l'homogénéité du champ d'activité, la capacité à prendre en charge les petites entreprises, l'activité sur le terrain de l'emploi et la capacité à faire vivre un lien avec le dialogue social européen. Cette reconfiguration doit permettre à tous les salariés de bénéficier du dialogue social de branche.

3.2.2.3 Décloisonner le professionnel et l'interprofessionnel

3.2.2.3.1

Les enjeux économiques et sociaux liés à la mutation de notre modèle de développement impliquent une coopération du professionnel et du territorial. Les questions à résoudre sont à la fois nombreuses et différentes selon le territoire: activités, emploi, compétences, formation, mais aussi santé, travail dominical, rythmes scolaires, pouvoir d'achat, transport, etc.

3.2.2.3.2

Nous devons développer plus régulièrement des pratiques syndicales qui permettent ces coopérations. Cette démarche recèle un fort potentiel d'innovation pour notre action syndicale conjuguée avec celle d'acteurs multiples.

3.2.2.3.3

La place du dialogue social territorial dans la résolution de problématiques locales circonscrites devient prégnante. On peut distinguer deux pratiques de dialogue territorial complémentaires:

- d'un côté, le dialogue social territorial institutionnel, dont la finalité est de permettre de façon pérenne la déclinaison des politiques et des accords nationaux (professionnels et interprofessionnels) et d'en mesurer l'impact;
- de l'autre, le dialogue social territorial « de projet », dont l'objectif est de répondre à un manque institutionnel face à un besoin. Il permet de contourner la rigueur administrative, il associe les acteurs de façon souple autour d'une question qui les motive.

3.2.2.3.4

Cette forme de dialogue permet de s'inscrire dans une géographie variable (c'est le projet qui fait le territoire et non l'inverse), et son cadre d'exercice est par nature unique (espace de dialogue, acteurs impliqués, pratiques...), différent d'un territoire à l'autre.

Il n'y a pas aujourd'hui de moyens financiers ou humains spécifiques pour le dialogue social territorial de projet, mais il est possible d'en trouver si l'intérêt général justifie un financement.

3.2.2.3.5

Le processus de développement du dialogue social territorial en est à ses débuts. La CFDT poursuit son inventaire de pratiques afin de capitaliser et diffuser les expériences réussies et essaimer au maximum ces bonnes pratiques.

3.2.2.4 Être acteur des changements dans les fonctions publiques

3.2.2.4.1 L'effectivité du dialogue social : un défi

3.2.2.4.1.1

En dépit des évolutions récentes du cadre légal, le dialogue social reste difficile dans la fonction publique. Nationalement, le dialogue social est productif, des accords sont signés régulièrement. Mais, localement, le dialogue social peine à se mettre en œuvre ou n'existe pas. Il demeure, au mieux, au stade de concertation ou d'information. Les acteurs syndicaux témoignent de la difficulté à être entendus, informés et associés. La CFDT mettra tout en œuvre pour que les accords puissent être opposables au niveau local, territorial et national.

3.2.2.4.1.2

Les instances de dialogue existent mais elles peinent à trouver leur rôle et à produire des résultats concrets pour les agents. Elles restent des exercices de formalisme.

Pour la CFDT, il faut laisser des possibilités d'adaptation et d'évolution dans les collectifs de travail et dans les instances locales, sinon le dialogue social n'a ni sens ni objectifs.

3.2.2.4.2 Les employeurs publics, des employeurs à part entière

3.2.2.4.2.1

Les employeurs publics n'ont pas la culture d'associer les agents et se comportent comme des prescripteurs. Ils confondent leur rôle relevant de la puissance publique et celui d'employeur.

Pour la CFDT, les employeurs publics doivent se comporter comme de véritables employeurs qui associent, consultent et négocient au plus près des réalités des agents. La représentativité des employeurs publics doit se structurer et s'organiser.

3.2.2.4.3 Le dialogue social comme outil d'évolution de l'action publique

3.2.2.4.3.1

Pour la CFDT, qualité du dialogue social et qualité de l'action publique sont liées. Le dialogue social permet l'inventivité et la créativité alors que les agents font face à des conditions de travail dégradées, ils n'ont que peu de marge de manœuvre et manquent de reconnaissance. Or, les agents sont force de propositions pour bâtir des pistes d'amélioration et engager des changements et des améliorations. La CFDT affirme qu'on doit changer le quotidien des agents avec le dialogue social.

3.2.3 POURSUIVRE LES PARTENARIATS

3.2.3.1

Le syndicalisme de la CFDT prône la transformation de la société pour plus de solidarité, de justice sociale et de démocratie. La CFDT entend intervenir sur la vie quotidienne des femmes et des hommes en situation de travail et hors travail. La CFDT, en tant qu'acteur, participe au débat public.

3.2.3.2

La CFDT ne prétend pas apporter seule des réponses pour favoriser le progrès social, économique et environnemental. Certaines associations militent aussi pour la transformation sociale.

La CFDT, avec des partenaires de la société civile, confronte les points de vue, fait connaître son action, ses revendications, ses résultats et ses réflexions dans beaucoup de domaines : droits humains, éducation, environnement, racisme, insertion, construction européenne, jeunes, santé, etc.

La CFDT participe à la confrontation des points de vue sur la société et mobilise lors d'actions communes (le *Manifeste pour un pacte social*, par exemple) ou interpelle lors d'élections nationales, européennes, etc.

3.2.3.3

La CFDT continuera à s'engager avec les partenaires de la société civile, recherchant la voie du dialogue social et du progrès pour tous.

La CFDT poursuivra le partenariat avec les associations, réseaux, regroupements dans l'économie sociale et solidaire lorsque leurs orientations permettent de conduire des actions communes et cohérentes avec nos valeurs et nos principes.

3.2.4 PESER SUR LES CHANGEMENTS PAR L'ACTION SYNDICALE INTERNATIONALE

3.2.4.1

La dimension internationale des questions économiques et sociales posées à notre modèle de développement souligne le caractère indispensable de l'action du syndicalisme international.

3.2.4.2

La création de la Confédération syndicale internationale (CSI) a constitué un tournant majeur en vue d'unifier le mouvement syndical international et d'agir sur la dimension sociale de la mondialisation. La CSI a joué un rôle de premier plan dans la reconnaissance de l'OIT comme membre à part entière du G20, et c'est grâce à la pression des organisations syndicales que le Labour 20 est devenu un partenaire du G20. La CFDT doit afficher son rôle au sein de la CSI pour valoriser le syndicalisme mondial.



3.2.4.3

Toutefois, huit ans après sa création, la CSI doit relever des défis importants, tant dans son organisation interne que dans son action. En son sein, la conception du rôle du syndicalisme reste très hétérogène, et les nouveaux équilibres entre pays développés, en développement et émergents ne facilitent pas l'efficacité de son action.

3.2.4.4

Indépendance et démocratie doivent demeurer des valeurs cardinales pour le mouvement syndical international. Le syndicalisme international doit être libre face au pouvoir politique, aux corporatismes ou aux employeurs, il doit assurer la représentation des travailleurs et favoriser par le dialogue la réalisation de compromis, il doit enfin être acteur de la consolidation de la démocratie partout dans le monde.

3.2.4.5

Pour répondre aux défis hypothéquant un développement porteur de progrès pour tous, la CSI doit sortir des propos incantatoires de dénonciation des injustices du système actuel et faire des différences qui la constituent une force pour l'action. Elle devra notamment démontrer sa capacité à organiser en son sein le débat et la confrontation des points de vue pour peser au sein de la gouvernance mondiale et participer à la transformation du syndicalisme pour en faire l'outil de défense des salariés partout dans le monde.

3.2.4.6

C'est au travers de réalisations concrètes et visibles répondant aux réelles préoccupations des salariés et grâce à l'identification de revendications communes (accès aux droits, lutte contre les inégalités, développement durable) que la CSI pourra donner sens au processus d'unification du mouvement syndical international et construire son propre avenir.

3.2.4.7

Les organisations de la CFDT sont engagées dans l'action syndicale internationale pour faire progresser les droits des travailleurs partout dans le monde. Nous devons renforcer ces actions pour des régulations efficaces plaçant la dimension sociale au cœur du développement.

La CFDT est aux côtés des organisations qui luttent pour la démocratie, le respect des droits fondamentaux et contre les inégalités. Parmi ses axes prioritaires, elle cherche à développer partout les socles de protection sociale, le travail décent et à faire reculer le travail informel. Les équipes syndicales présentes dans les multinationales ont un rôle à jouer dans la promotion de la responsabilité sociale des entreprises dans la mesure où ces entreprises ont un comportement déterminant pour le développement et la planète.

Dans la poursuite de ces objectifs, une coordination entre les organisations confédérées devra être recherchée pour impulser et renforcer l'action syndicale internationale.

3.2.4.8

La politique de coopération syndicale internationale que les organisations de la CFDT mettent en œuvre avec les organisations syndicales de pays en développement ou émergents est un moyen de contribuer à une mondialisation plus sociale où les syndicats sont des acteurs efficaces de développement. Pour être efficace, l'activité de coopération internationale de la CFDT doit être visible, coordonnée et régulièrement évaluée. Elle doit faire l'objet d'échanges au sein de l'organisation afin d'être plus forte, plus ambitieuse et avoir une cohérence renforcée. L'Institut Belleville qu'il faut valoriser auprès de nos adhérents est l'outil de l'ensemble de la CFDT pour une action de coopération au développement confédérée.

RÉSULTAT DU VOTE SUR LA RÉSOLUTION GÉNÉRALE

Inscrits	35 124	
Retirés	30 846	
Exprimés	26 935	
Pour	23 499	87,24 %
Contre	3 436	12,76 %
Nuls et Blancs	3 911	
Résolution générale adoptée		

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. Juillet 2014.