



Syndicat

**cftec**

14 - 17  
nov 2023  
Rennes

# Motion d'orientation et d'organisation

## Travailler autrement

Pour une transition  
sociale et environnementale  
juste et efficace





**54<sup>e</sup> CONGRÈS CONFÉDÉRAL**  
RENNES, 14-17 NOVEMBRE 2023

# **Motion d'orientation et d'organisation**

**Projet**



# SOMMAIRE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>INTRODUCTION GÉNÉRALE</b>  | <b>9</b>  |
| Les crises  | 9         |
| Faire autrement   | 10        |
| Produire autrement  | 11        |
| Travailler autrement  | 11        |
| Vivre autrement les relations sociales  | 11        |
| Militer autrement pour la CFTC  | 11        |
| <br>  |           |
| <b>1. PRODUIRE AUTREMENT</b>  | <b>13</b> |
| <b>A. Reconquérir notre souveraineté industrielle</b>   | <b>14</b> |
| <b>B. Reconquérir nos services publics</b>  | <b>16</b> |
| a. La nécessité de repenser l'articulation entre les soins de ville et l'hôpital                  | 16        |
| b. L'école  | 17        |
| <b>C. Réussir la montée en gamme en ciblant efficacement les politiques publiques et fiscales</b> | <b>18</b> |
| <b>D. Pour une transition environnementale juste et efficace</b>                                  | <b>20</b> |
| a. Vers un appareil productif décarboné   | 20        |
| b. La transition énergétique, nouvel objet de dialogue social                                     | 21        |
| c. L'enjeu de la transition décliné dans les domaines d'action syndicale                          | 22        |
| <br>  |           |
| <b>2. TRAVAILLER AUTREMENT</b>  | <b>25</b> |
| <b>A. Un travail qui donne du sens</b>  | <b>26</b> |
| a. Préserver sa santé et se réaliser au travail   | 26        |
| b. Un travail inclusif pour les personnes en situation de handicap                                | 27        |
| c. Donner les moyens au salarié d'être acteur de son parcours professionnel                       | 28        |
| d. Une action indispensable pour l'emploi des seniors   | 29        |
| e. Pour une approche nouvelle de la transition activité-retraite                                  | 30        |
| <b>B. Un travail qui préserve la vie personnelle</b>  | <b>31</b> |
| a. Concilier les temps de vie   | 31        |
| b. Réconcilier travail, logement et transport   | 33        |
| <b>C. Un travail justement rémunéré</b>   | <b>35</b> |
| a. La question salariale  | 35        |
| b. Améliorer les dispositifs de partage de la valeur  | 36        |
| c. Agir résolument pour l'égalité salariale femmes-hommes   | 37        |
| <b>D. Un travail, source de droits collectifs qui sécurisent salariés et anciens salariés</b>     | <b>38</b> |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>3. VIVRE AUTREMENT LES RELATIONS SOCIALES</b>   | <b>41</b> |
| <b>A. Le dialogue national interprofessionnel :<br/>de l'ANI « modernisation du paritarisme » au C2PDS</b>                       | <b>42</b> |
| a. Pour un agenda social autonome plus efficient   | 42        |
| b. Renforcer la place des partenaires sociaux dans les réformes gouvernementales   | 43        |
| <b>B. Réaffirmer le rôle de la branche</b>   | <b>44</b> |
| a. Mieux encadrer la négociation sans présence syndicale   | 44        |
| b. Redonner à la branche du pouvoir normatif   | 44        |
| <b>C. Dialogue social et proximité</b>   | <b>45</b> |
| a. La rénovation du droit d'expression collective  | 45        |
| b. Corriger les écueils des ordonnances travail  | 46        |
| c. Renforcer le mandat d'administrateur salarié  | 47        |
| d. Soutenir et favoriser l'engagement militant des salariés titulaires de mandat   | 47        |
| <b>4. MILITER AUTREMENT</b>  | <b>49</b> |
| <b>A. Ce développement passe par un appui confédéral plus souple,<br/>plus réactif aux besoins des syndicats et des sections</b> | <b>49</b> |
| a. Un soutien proposé à toutes les équipes syndicales  | 50        |
| b. Un soutien approfondi pour les entreprises prioritaires   | 51        |
| <b>B. Le développement nécessite également l'existence de structures<br/>intermédiaires en ordre de marche</b>                   | <b>52</b> |
| <b>C. Des actions nationales de développement</b>  | <b>54</b> |
| a. Étude de marché   | 54        |
| b. Des élections nationales avec un fort enjeu en termes de représentativité   | 54        |
| c. Des campagnes nationales  | 55        |
| d. Des partenariats  | 55        |
| e. Réorienter les moyens humains vers le développement   | 56        |
| <b>D. Une CFTC qui poursuit sa modernisation</b>   | <b>57</b> |
| a. Questions financières   | 57        |
| b. Formation syndicale   | 58        |
| c. Autres volets   | 59        |
| <b>ACRONYMES</b>   | <b>61</b> |
| <b>FORMULAIRE D'AMENDEMENT</b>   | <b>63</b> |







# INTRODUCTION GÉNÉRALE

1. Les crises s'accumulent. Avec la CFTC, faisons autrement ! « Faire autrement » exprime
2. notre humanité. Nous sommes libres parce que nous pouvons faire autrement
3. que subir de prétendues fatalités ; nous pouvons progresser en tout domaine
4. parce que nous pouvons faire autrement. Au moment où nous semblons cernés
5. par d'inéluctables contraintes, la CFTC, en son 54<sup>e</sup> congrès de novembre 2023 à
6. Rennes, invite les salariés et ses militants à espérer dans le « faire autrement ».

## Les crises

7. On nous a trop souvent dit que l'avenir était la conséquence logique du passé et
  8. du présent, il est évident que c'est souvent faux. Le futur est déstabilisant, nous
  9. le prenons en pleine figure. Qui avait prévu la Covid ? Personne. La pandémie,
  10. pour nous, a surgi de « l'à-venir » comme une mauvaise surprise. Qui avait prévu
  11. les Gilets jaunes dans leur spécificité ? Qui avait prévu l'essor effroyable des
  12. violences tant physiques que symboliques dans notre société ? Restent des
  13. crises qui semblent parfois provenir du passé et qui auraient pu être davantage
  14. maîtrisées : les retraites ne sont pas un problème-surprise, elles le deviennent
  15. quand leurs solutions gouvernementales viennent heurter l'attente populaire
  16. d'un apaisement face au cumul des crises. Parmi celles-ci, l'inflation d'origine
  17. fin de Covid, la guerre en Ukraine et les spéculations diverses étaient plus ou
  18. moins prévisibles. La sauvegarde et la progression du pouvoir d'achat passent
  19. en interne par des transferts sociaux ainsi que par un vrai retour de la croissance,
  20. et, mondialement, par de nouveaux partenariats internationaux. Parmi les
  21. crises, nous sommes de plus en plus victimes du réchauffement climatique,
  22. seul un « produire autrement » peut faire converger progrès social et progrès
  23. environnemental ; la RSE a intégré cette préoccupation environnementale qui
  24. entre à présent dans la compétence des CSE.
25. La CFTC alerte depuis longtemps quant à une robotisation rapide des entreprises.
  26. Mais l'intelligence artificielle porte désormais à son comble les possibilités
  27. du numérique et de ses dangers. Cette fois, ce ne sont pas des observateurs
  28. extérieurs qui mettent en garde contre les risques informatiques, ce sont les
  29. experts de l'intelligence artificielle eux-mêmes qui réclament un moratoire et
  30. demandent un arrêt de Chat GPT, qui viole des données, bouscule notre intimité
  31. et induit en erreur.

## Faire autrement

La CFTC retrouve le sens premier du mot « crise » : le basculement, l'opportunité de faire autrement pour en sortir. La pandémie a mis en évidence les insuffisances gravissimes de notre système de santé particulièrement en rétribution et en nombre de soignants, en équipements hospitaliers, mais aussi en répartition des médecins généralistes. La santé est un secteur qui ne produit pas quelque chose : ni une marchandise, ni un échange, ni un acte financier ou juridique. L'éducation est l'autre secteur qui ne produit pas quelque chose, qui développe l'être humain : là, le besoin sur lequel la CFTC insiste, car il est le moins satisfait, est le besoin d'éducation et pas seulement d'enseignement, en rappelant toutefois que pour la CFTC les parents sont les premiers éducateurs. D'ailleurs une politique familiale plus dynamique pourrait résoudre bien des problèmes (y compris celui des retraites).

La pandémie a aussi révélé la nécessité de recouvrer la souveraineté nationale, alimentaire, médicinale et énergétique. La mondialisation nous a rendus tributaires de l'étranger. De plus, la pandémie, par les confinements, a éloigné parfois le salarié de son entreprise, nous avons souffert de cette assignation à résidence, mais beaucoup ont pris goût à ce transfert du temps et de l'espace vers la vie privée. En quelque sorte, les mois de pandémie nous ont éloignés de Prométhée et rapprochés d'Orphée : Prométhée, figure symbolique d'une société industrielle hyperactive et stressante, Orphée, symbole de pacification de l'existence, de respect de la nature, de poésie voire de spiritualité. Le travail fait partie des valeurs sociales chrétiennes : être responsable de ses ressources pour vivre ; se réaliser à travers une œuvre, une action ; se socialiser par des relations utiles ; s'identifier à la noblesse d'un métier.

Si le travail productif est très important, le christianisme social nous rappelle qu'il ne saurait être le seul but de la vie. Disons aussi que la période pandémique a convaincu presque tout le monde (la CFTC le savait depuis toujours) que le respect de la dignité des personnes passe par la prise en compte de la totalité de la personne. La société doit prendre en compte la personne dans ses dimensions de santé, de vie de famille, de vocation, de talents divers, de travail, de vie spirituelle et artistique... Il en va de la dignité de l'homme, pas de sa fierté ou de son amour-propre, mais de sa valeur absolue indépendante de ses performances, fiertés, qualités ou défauts. Cette conviction est l'une des originalités fondamentales de la CFTC.

## Produire autrement

1. La demande ne se réduit pas à la consommation de produits et services, la
2. demande aujourd'hui est aussi l'exigence d'une offre écologique, d'une
3. production verte en équilibre avec l'exigence de progrès social.

## Travailler autrement

4. La CFTC veut réconcilier le travailleur et son travail. C'est en prenant une part
5. décisive à la réalisation de son travail que le travailleur trouve du sens, ou plutôt
6. crée du sens. Une réforme de l'entreprise est nécessaire pour la CFTC.

## Vivre autrement les relations sociales

7. La démocratie sociale est en panne et la démocratie politique s'exerce de façon
8. purement formelle. Dans le respect de la légitimité de chacun, la CFTC veut
9. impliquer davantage et différemment les salariés dans l'élaboration des grands
10. choix qui sont devant nous.

## Militer autrement pour la CFTC

11. Produire autrement, travailler autrement et vivre autrement les relations sociales
12. en entreprise et en dehors nous conduit à revoir nos modes d'action dans
13. l'engagement syndical. Il s'agit de repenser l'action confédérale pour aider tout
14. le Mouvement à s'inscrire résolument dans une démarche de développement et
15. ainsi militer autrement.



# 1. PRODUIRE AUTREMENT

1. Le travail produit des richesses. Au départ c'est la demande, les besoins et les  
2. désirs de consommer qui dictent la production, c'est-à-dire qui sollicitent l'offre.  
3. Mais la société industrielle va produire au-delà des besoins immédiats, dès  
4. lors c'est la production, l'offre qui sollicitent la consommation : tel est le rôle  
5. de la publicité, l'appel à la consommation. Cette inversion de primat entre offre  
6. et demande a cependant des limites que nous constatons aujourd'hui dans  
7. l'urgence. La grande production et la surconsommation épuisent les ressources  
8. naturelles. Progresser consiste pour l'humanité à prendre plus que sa part dans  
9. l'équilibre naturel (épuisement de la nature) et à produire plus que sa part de  
10. déchets en tous genres (pollution). D'où de graves déséquilibres, dont le  
11. réchauffement climatique par rejet très abusif de gaz à effet de serre. Désormais  
12. la demande reprend l'initiative économique, mais cette demande ne se réduit  
13. plus à une demande de consommer plus, elle consiste aussi à tenter de réparer  
14. les dégâts.

15. Produire autrement en 2023, c'est répondre à la demande de sauvegarder la  
16. planète. Cette nouvelle demande (que la CFTC prend à son compte depuis  
17. des décennies) se démultiplie en plusieurs aspects. Ainsi la CFTC exprime une  
18. demande de transition énergétique pour éviter les gaz à effet de serre, et propose  
19. le mix énergétique, à savoir le nucléaire certes, mais aussi le solaire, l'éolien,  
20. l'hydraulique et les autres énergies propres. La CFTC appuie de même les  
21. demandes de circuits courts et d'économie circulaire pour réduire les gaspillages.  
22. On le voit, la demande économique et sociale n'est pas qu'une demande de  
23. consommation. C'est une demande tous azimuts, mais cohérente : sécuriser  
24. nos vies menacées par les avidités humaines. La mondialisation par exemple est  
25. au service de la grande production et de la surconsommation en cherchant les  
26. pays à bas salaires pour offrir une consommation à bas prix. Une situation qui  
27. engendre de nouveaux déséquilibres : perte de souveraineté, c'est-à-dire dans  
28. ce cas perte d'autonomie et danger de pénurie, y compris de produits usuels  
29. tels que le paracétamol. Et donc nouvelle demande économique : produire  
30. autrement en produisant nous-mêmes les produits de première nécessité. La  
31. réindustrialisation est une nécessité pas seulement sociale et anti-chômage, c'est  
32. une nécessité existentielle. Le travail, la production, voilà ce par quoi l'homme  
33. se fait homme en apportant quelque chose dans son monde.

Dans les nouvelles demandes en économie, il n'y a pas que la demande écologique. L'offre productive doit répondre à bien d'autres appels à équilibre tout aussi pressants : équilibre pour plus de justice et d'égalité, équilibre entre les territoires, équilibre dans le rôle de l'État et des aides publiques, équilibre entre dividendes, rétribution salariale et R&D. Quête de sens et quête d'équilibre sont les nouvelles exigences que la demande adresse à l'offre productive. C'est aux corps intermédiaires et donc, singulièrement à la CFTC, de faire entendre les cris de ces demandes économiques contemporaines. La stratégie de la montée en gamme, qui propose d'utiles améliorations des produits, ouvre les perspectives d'un « produire autrement ». Par la montée en gamme, l'offre nouvelle semble faire appel à la consommation, mais elle répond aussi aux demandes écologiques, à celles d'enrichissement des tâches et d'augmentation des salaires.

## A. Reconquérir notre souveraineté industrielle

Les crises successives économique, sanitaire ou géopolitique ont mis à jour le défaut d'autonomie stratégique des États membres et le manque de résilience de nos chaînes d'approvisionnement, tant en matière de santé, d'énergie, d'industrie, d'agriculture ou de composants électroniques, tels que les semi-conducteurs : à titre d'illustration, 80 % des principes actifs des médicaments sont produits hors de l'UE.

La CFTC insiste sur la nécessité de sécuriser nos sources d'approvisionnement et revendique d'avoir une véritable démarche européenne en matière de souveraineté économique, numérique et industrielle. L'Europe dispose de la taille critique pour concevoir, fabriquer, écouler, recycler tous les biens et services nécessaires à son indépendance, a fortiori quand ils mettent en jeu sa sécurité sanitaire, énergétique ou numérique.

Pour reconquérir à l'échelle française et européenne notre souveraineté industrielle dans les domaines stratégiques, il convient d'accentuer nos efforts en matière de montée en gamme des produits et des services, incluant les services publics, de développement des technologies de pointe (hydrogène vert, énergie quantique, textile intelligent, intelligence artificielle, etc.) et de recyclage des déchets, en particulier lorsqu'il s'agit de matériaux rares (lithium, cobalt, etc.). En l'état, le niveau de gamme moyen des exportations françaises est inférieur à celui de nos principaux partenaires européens, et notamment de l'Allemagne : notre balance commerciale est par exemple excédentaire en matière de pommes ou de pommes de terre, mais déficitaire en matière de jus de pomme ou de chips.

La CFTC estime que la montée en gamme est par exemple particulièrement indispensable dans le domaine de l'intelligence artificielle, où l'Europe apparaît aujourd'hui en retrait des États-Unis ou de la Chine.

1. Conformément à l'esprit de l'accord-cadre européen sur la transformation
2. numérique des entreprises, signé en 2020, la CFTC estime que les solutions
3. offertes par l'intelligence artificielle ne doivent pas mettre en péril les emplois,
4. mais au contraire apporter des gains substantiels en termes de productivité et
5. d'amélioration de la qualité de vie au travail (réduction de la pénibilité, etc.).
6. Le développement très rapide, en dehors de tout cadre réglementaire, de
7. l'intelligence artificielle suscite aujourd'hui de nombreuses problématiques,
8. pour l'emploi (risques de licenciements, etc.) ou les libertés publiques (notation
9. sociale des individus, indépendance et pluralité de la presse, etc.). En l'absence
10. d'une réglementation adéquate, ces problématiques ne peuvent qu'être plus
11. prononcées à moyen terme.
12. ***C'est pourquoi, au sein de la Confédération européenne des syndicats, les***
13. ***représentants CFTC agiront pour sécuriser le cadre juridique de l'intelligence***
14. ***artificielle (IA), qui fait l'objet d'une proposition de règlement de la Commission***
15. ***européenne, notamment dans le monde du travail, tout en veillant à exploiter***
16. ***pleinement les potentialités offertes par l'intelligence artificielle. Les représentants***
17. ***CFTC au sein de la CES pèseront en ce sens dans les démarches de lobbying menées***
18. ***par la CES.***
19. ***Les enjeux liés à la réindustrialisation et à l'IA nécessitent une stratégie nationale visant***
20. ***à la fois l'adaptation et la montée en compétences des travailleurs.***
21. Dans ce contexte, nous considérons que la formation continue et la GEPP
22. constituent les deux piliers les plus appropriés pour répondre à ces enjeux.
23. ***Cette stratégie doit impliquer tous les acteurs de la formation et être en mesure de***
24. ***se décliner localement.***
25. Au niveau national, nos représentants feront du lobbying auprès des ministères
26. concernés, en attendant la mise en place d'un espace stratégique quadripartite
27. (État, régions, partenaires sociaux) pour définir des priorités de la FPC à moyen-
28. long terme.
29. Au niveau des branches, nos représentants en CPNEFP interviendront pour
30. adapter cette stratégie nationale à leurs spécificités : certifications de branche ;
31. accords formation et GPEC ; métiers/fonctions à former en priorité.
32. Au niveau des régions, nos représentants en Crefop feront de même : définition
33. de la carte des formations scolaires ; métiers/fonctions à former en priorité.
34. Au niveau des entreprises, nos représentants en CSE feront de même : accords
35. GEPP ; avis sur le PDC ; priorités définies au sein de la commission formation
36. (entreprises d'au moins 300 salariés).
37. À tous les échelons, nos représentants veilleront à la qualité des formations
38. proposées. Celles-ci doivent être qualifiantes, diplômantes afin d'assurer
39. l'adaptation et le développement des compétences des travailleurs aux
40. mutations économiques, leur permettant ainsi de préserver leur emploi ou de
41. réussir leur reconversion professionnelle.

*Les représentants CFTC au sein des CSE devront recourir à ces formations pour estimer plus précisément les conséquences de l'intelligence artificielle sur l'emploi dans leurs entreprises.*

Au-delà de l'intelligence artificielle, les transitions digitale et écologique en cours engendrent de profondes évolutions des métiers et qualifications. De nouveaux métiers apparaissent quand d'autres sont appelés à muter, voire à disparaître.

Il est donc vital d'accentuer la prospective sur l'évolution des métiers et des qualifications. Les branches disposent déjà de leurs observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) et les régions ont les Carif-Oref, mais il n'y a pas ou peu de partage d'informations.

*L'anticipation de ces évolutions nécessite de centraliser toutes les données prospectives liées à l'évolution des métiers et qualifications (OPMQ, Carif-Oref, Insee, Cereq, Pôle emploi...) et de les mettre à disposition d'un « espace stratégique de réflexion et d'évaluation » impliquant les partenaires sociaux.*

## B. Reconquérir nos services publics

### a. La nécessité de repenser l'articulation entre les soins de ville et l'hôpital

Au fil des ans, notre hôpital est devenu « pivot de notre système de santé », y occupant une place prépondérante. Or, la capacité de notre médecine de ville à prendre en compte les soins non programmés est inconstante, créant ainsi cet effet de déversement sur l'hôpital et aboutissant à une situation de tension (augmentation des arrêts maladie, fermetures de lits, vagues de démissions, etc.). Il en résulte une perte de confiance et de repères dans le service public hospitalier ainsi qu'un sentiment de dégradation des conditions de travail et d'exercice.

*Pour la CFTC, il est indispensable de poursuivre notre réflexion sur la transformation de l'organisation de notre système de soins, ce qui implique de s'intéresser à l'articulation entre les soins de ville et de l'hôpital afin de soulager ce dernier et d'améliorer la prise en charge des patients.*

À ce sujet, la CFTC souhaite depuis longtemps mettre un terme à notre médecine de ville dispersée autour d'exercices isolés et favoriser l'exercice coordonné entre les professionnels de santé. Pour cela, *elle voudrait que le dispositif des CPTS soit généralisé à l'ensemble du territoire afin d'assurer un maillage satisfaisant. Toujours dans l'optique d'améliorer l'accès aux soins de nos concitoyens, la CFTC souhaite encourager le développement dans chaque territoire des partages d'actes et d'activités vers les autres professionnels de santé à l'aide de protocoles et en garantissant leur autonomie. Par ailleurs, elle estime que l'incitation à la coordination doit passer d'une obligation de moyen à une obligation de résultat.*



## b. L'école

1. Les transitions à l'œuvre, qu'elles soient digitales, environnementales et/ou
2. sociétales, impactent déjà et impacteront plus encore demain le monde de
3. l'enseignement. Sous nos yeux, le rapport à l'école des élèves et de leurs familles
4. évolue rapidement. ***Cela nécessite pour les enseignants une formation initiale***
5. ***et continue leur permettant de s'adapter en permanence aux évolutions tout en***
6. ***conservant une vraie liberté pédagogique.*** Ceci afin de préparer et mettre en
7. œuvre des projets adaptés pour une meilleure réussite des élèves quel que soit
8. le niveau de formation. Si le travail par projet constitue l'une des modalités de
9. cette adaptation, celui-ci nécessite du temps pour la concertation alors même
10. que le nombre des missions confiées aux enseignants ne cesse d'augmenter.
11. Dans ce sens, la généralisation à l'ensemble du système scolaire d'un temps de
12. concertation intégré dans le temps de service, à l'image de ce qui se passe dans
13. les REP +, doit être une priorité. La co-construction du projet d'établissement
14. entre les personnels encadrants et les personnels enseignants doit devenir une
15. pratique courante pour insuffler une dynamique et donner une valeur ajoutée à
16. chaque établissement.
  
17. C'est officiellement dans cette logique que chaque ministre imprime sa marque
18. en proposant « sa » réforme, en oubliant trop souvent d'analyser la situation en
19. cours. ***La CFIC demande que les réformes fassent l'objet de bilans réguliers,***
20. ***afin d'effectuer les ajustements nécessaires au fil du temps sans tout bouleverser***
21. ***systématiquement. Toute réforme doit faire l'objet d'un accompagnement et d'un***
22. ***suivi.*** Ce d'autant plus que la succession des réformes occasionne une surcharge
23. de travail pour les enseignants.
  
24. Il est tout aussi important d'accompagner les équipes administratives des
25. établissements. Chaque agent est dévoué à son métier (comptabilité, logistique,
26. surveillance, etc.), mais la réduction des effectifs entraîne non seulement des
27. démissions au sein des équipes, mais aussi des risques de maladies professionnelles
28. et des accidents de travail. ***La CFIC revendique du temps de télétravail pour***
29. ***ces équipes, ainsi que des moyens de remplacement afin d'anticiper et***
30. ***réduire l'usure professionnelle.***
  
31. Adaptation louable, mais perfectible, la loi de 2005 a introduit l'inclusion des
32. élèves en situation de handicap dans l'école. Pour que cette inclusion soit effective
33. et qu'elle permette aux jeunes en situation de handicap de développer leurs
34. capacités, il est indispensable de mettre en œuvre les moyens d'accompagnement
35. humains et financiers suffisants. Dédiés à cet accompagnement, les personnels
36. AESH (accompagnants d'élèves en situation de handicap) rémunérés par le
37. rectorat ont un contrat qui ne peut excéder six années. ***Parce que leur statut et leur***
38. ***rémunération restent précaires, la CFIC militera pour une vraie reconnaissance***
39. ***de ce métier avec de vraies perspectives de carrière.***

## C. Réussir la montée en gamme en ciblant efficacement les politiques publiques et fiscales

Les défis auxquels notre pays doit faire face imposent un changement profond de paradigme en matière de fiscalité. En particulier, la CFTC estime que la fiscalité des entreprises doit être au service d'une montée en gamme industrielle et technologique ainsi que de la transition écologique.

Les politiques industrielles et fiscales successives ont permis d'améliorer la compétitivité des prix affichée de nombreuses entreprises sur le marché extérieur via, notamment, la baisse du taux de l'impôt sur les sociétés, les nouvelles exonérations de cotisations sociales, etc. Cependant, trop souvent assimilées à un « chèque en blanc », il est regrettable que certaines aides publiques aux entreprises, niches fiscales ou sociales n'aient pas d'impact direct évident sur l'emploi ou l'investissement productif ou environnemental, les entreprises semblant préférer la consolidation de leurs marges et la distribution de dividendes. En effet, malgré les montants conséquents des aides publiques octroyées au tissu productif, la CFTC regrette que la production française de biens et services se cantonne au milieu de gamme. Pour la CFTC, ce résultat est la conséquence des politiques de réduction du coût du travail, centrées sur les bas salaires, incompatibles avec les enjeux de compétitivité, d'innovation, de réindustrialisation et de transition écologique.

Si, les impôts de production peuvent être perçus comme pénalisants pour l'activité économique, la CFTC rappelle que leurs recettes bénéficient aussi indirectement aux entreprises : elles servent à financer des services publics nécessaires à la bonne marche de la production de biens et services, à l'aménagement des territoires, mais aussi des aides publiques aux entreprises. Par ailleurs, le temps n'est plus aux vagues promesses : le niveau de l'endettement public a fortement augmenté, la crise sociale s'enracine à mesure que l'inflation s'installe. C'est pourquoi, étant donné les défis à relever, particulièrement en matière de numérisation et de décarbonation, il est temps de revoir profondément notre système fiscal, et en particulier la fiscalité globale des entreprises. En effet, la CFTC regrette que les efforts en matière de maîtrise des finances publiques ne reposent essentiellement que sur les ménages et notamment sur les salariés.

En outre, la multiplicité des exonérations fiscales et sociales affaiblit les droits à la protection sociale (maladie, retraite, chômage), mais prive également notre système de protection sociale de ressources nécessaires au financement de notre modèle social (retraite notamment). Par conséquent, outre le

1. fait d'engager un certain nombre de réformes pour contenir les dépenses  
2. publiques, l'État doit compenser les ressources manquantes via les recettes  
3. de TVA, d'IR, de TICPE, de taxe sur le tabac, etc. Ainsi, d'une façon assez  
4. paradoxale, les salariés à faible rémunération, dont les droits sociaux se  
5. réduisent, financent via leurs impôts et les taxes indirectes qu'ils acquittent  
6. une grande partie de la socialisation de leur propre rémunération.

7. À cet égard, et comme la CFTC l'a porté durant les travaux menés dans le  
8. cadre de la réforme des retraites, ***une remise à plat des exonérations sociales  
9. et des exemptions d'assiette en vigueur doit être opérée.*** Pas uniquement pour  
10. financer les retraites, mais pour l'ensemble des dispositifs financés grâce à des  
11. cotisations ou des contributions découlant notamment des revenus d'activité.  
12. Le coût social du travail, galvaudé en « charges sociales », est présenté depuis  
13. des décennies comme le frein principal à l'emploi. Le lien entre droits et  
14. cotisations en a été altéré, au prix d'un affaiblissement de nos dispositifs de  
15. protection sociale mutualisés. Pourtant, il n'est pas établi que les objectifs  
16. assignés aux dispositifs généraux ou ciblés poursuivant une diminution des  
17. cotisations patronales soient atteints. ***La CFTC militera donc pour qu'une étude  
18. exhaustive soit menée afin d'identifier les dispositifs favorisant effectivement  
19. l'emploi et ceux à l'effet plus négligeable.***

20. Outre la nécessité de mener une évaluation exhaustive des principaux dispositifs  
21. de soutien aux entreprises, ***le positionnement de la CFTC, porté lors des  
22. négociations et auditions nationales, consistera à plaider en faveur du  
23. développement des contreparties aux aides publiques aux entreprises. Il peut  
24. s'agir de conditionnalités plus fortes, en matière d'emploi, d'investissement  
25. ou de réduction des émissions de carbone, à l'octroi de crédits d'impôt et de  
26. subventions, notamment pour les entreprises de plus de 250 salariés.*** Il a en  
27. effet été mis en place de fortes conditionnalités auprès de publics précaires,  
28. notamment en matière d'allocations chômage, il est temps que les entreprises  
29. prennent leur part à l'effort de maîtrise des finances publiques.

30. Par ailleurs, ***il peut également s'agir d'introduire une nouvelle contribution  
31. redevable par les entreprises bénéficiaires d'exonérations fiscales.*** Les  
32. entreprises ciblées seraient par exemple des entreprises polluantes qui bénéficient  
33. d'exonérations sociales. Ainsi, la fiscalité serait déplacée du social vers le domaine  
34. environnemental.

35. De même, un État stratège se doit de ***cibler davantage les aides publiques aux  
36. entreprises*** : il s'agit de revenir aux fondamentaux de la politique publique, à  
37. savoir qu'une mesure efficace doit poursuivre un seul objectif clairement exposé  
38. sous peine de nuire à la finalité même de l'action publique poursuivie.

## D. Pour une transition environnementale juste et efficace

Pleinement consciente des enjeux liés à notre environnement, la CFTC ne fuit pas ses responsabilités et sait qu'on ne pourra pas à l'avenir continuer à produire et consommer comme nous produisons et consommons aujourd'hui.

### a. Vers un appareil productif décarboné

La CFTC a officialisé cette prise de conscience en affichant son adhésion aux engagements pris dans le cadre de l'Accord de Paris signé en 2015. Cet accord vise à contenir la hausse des températures en réduisant les émissions de gaz à effet de serre. Pour ce faire, *la CFTC plaide pour des financements nationaux et européens massifs fléchés en direction de la décarbonation. À l'occasion des concertations à venir sur le pacte vert industriel, proposé par la Commission européenne, les représentants CFTC au niveau national et au sein de la CES pèseront pour que les financements soient ciblés en priorité vers les secteurs les plus impactés par la transition écologique et/ou vers les secteurs les plus pourvoyeurs d'emplois verts (automobile, industrie, nucléaire, hydrogène, etc.).* Ils sont d'autant plus importants que nos principaux partenaires économiques, et notamment les États-Unis, ont d'ores et déjà annoncé des grands plans de soutien à l'investissement des entreprises en matière de décarbonation.

Au-delà de ces quelques secteurs ciblés, il revient à tous les domaines de l'activité productive de s'approprier et décliner cet enjeu de décarbonation. Le «verdissement» de la production et la recherche d'une sobriété choisie plutôt que subie doivent devenir une culture partagée entre les entreprises, les salariés, les consommateurs et l'ensemble de nos concitoyens. À cette fin, *la CFTC revendique une plus grande traçabilité écologique et sociale des produits et des services. Elle défendra au plan national, lors de ses diverses contributions et auditions, l'amélioration des bases de données publiques sur les entreprises. Alors qu'elles sont potentiellement soumises à ce devoir de vigilance pourtant crucial sur le plan social (atteintes aux droits humains et aux libertés fondamentales, santé et sécurité des personnes, etc.) et environnemental (déforestation, pollution, etc.), ces dernières ne sont pas aujourd'hui clairement identifiées. Il s'agira donc de les lister.*

La CFTC appuie le prochain déploiement des dispositifs d'éco-score pour le textile et les produits alimentaires, qui ont fait l'objet d'expérimentations depuis 2021. À l'occasion de la concertation à venir sur le futur score d'impact environnemental des produits alimentaires, nos représentants CFTC pousseront au niveau national pour étendre et *rendre obligatoires ces mécanismes d'éco-score pour l'ensemble des productions.* Ils s'engageront également pour que le calcul des éco-scores prenne en compte la qualité et la durabilité des matériaux utilisés pour la fabrication des produits. Enfin, nos représentants CFTC au niveau national soutiendront également dans le cadre de cette concertation *qu'une valorisation*

1. *des produits fabriqués en circuits courts est primordiale, et ce afin de répartir*
2. *plus équitablement à l'échelle du territoire les créations d'emplois* générées par
3. la transition écologique.
4. Cette recherche d'une croissance compatible avec l'objectif d'une neutralité
5. carbone à l'horizon 2050 devra s'appuyer sur un choix de mix énergétique
6. capable de combiner sobriété, progrès technologique et bouleversement de nos
7. comportements. La CFTC plaide pour *un mix énergétique équilibré, favorisant*
8. *à la fois l'ensemble des énergies renouvelables, et notamment l'hydrogène vert,*
9. *et le nucléaire, y compris de nouvelle génération (EPR, SMR, etc.).* Lors des
10. concertations ou audits menés sur ce sujet, notamment par France Stratégie ou le
11. Conseil national de l'industrie, *les représentants CFTC s'engageront au niveau*
12. *national à défendre la nécessité de recourir à des investissements massifs*
13. *dans l'ensemble des énergies décarbonées,* y compris le nucléaire de nouvelle
14. génération, afin de couvrir l'ensemble des besoins énergétiques générés par
15. l'électrification de notre économie et d'assurer un prix de l'électricité suffisamment
16. compétitif pour les ménages et les entreprises.
17. La CFTC tempore néanmoins, car bien que consciente de l'urgence climatique,
18. cette dernière ne doit pas justifier une accélération trop rapide du calendrier
19. social. En effet, la transition écologique implique de travailler à moyen terme
20. sur la reconversion des sites et des métiers dans le cadre d'un dialogue social
21. renouvelé. Ce temps social de la reconversion des sites et de l'accompagnement
22. des personnes n'a pas été suffisamment pris en considération dans l'industrie
23. automobile. *C'est pourquoi notre organisation soutient la pertinence d'une clause*
24. *de revoyure en 2026 s'agissant de l'interdiction à venir de vente des véhicules*
25. *thermiques neufs en Europe en 2035. Les représentants CFTC au sein de la CES*
26. *exigeront qu'un rapport d'évaluation exhaustif sur les effets actuels et à venir de la*
27. *nouvelle réglementation sur le secteur automobile soit réalisé avant 2026.*

## **b. La transition énergétique, nouvel objet de dialogue social**

28. Ces grands choix politiques posent, par ailleurs, la question des conditions
29. démocratiques de leur élaboration. La CFTC veut être consultée et peser sur les
30. évolutions, qu'il s'agisse des politiques publiques, des négociations de branches
31. professionnelles, des politiques territoriales au sein des bassins d'emplois et au sein
32. des entreprises. Ces questions sont trop graves, trop impactantes pour les laisser se
33. résoudre par quelques experts sur un coin de table ministérielle ! Les conditions de
34. travail de nos concitoyens salariés sont directement impactées. Dès lors, l'implication
35. directe de nos représentants syndicaux dans les entreprises est primordiale.
36. Les entreprises sont responsables de la santé et de la sécurité de leurs salariés,
37. responsables de leurs impacts sur la société et sur l'environnement. La CFTC
38. accompagne et encourage ses représentants en entreprise à se saisir de la question
39. de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE). En effet, *définir collégialement*
40. *en CSE la raison d'être de l'entreprise* (loi Pacte (Plan d'action pour la croissance

et la transformation des entreprises) de 2019) *permet de mobiliser les salariés, de questionner le sens au travail (notamment l'utilité sociale) et d'adapter tout leur modèle de production aux nouvelles attentes sociétales.* La RSE est un sujet, mais aussi un outil de dialogue social primordial, car elle œuvre à mesurer et considérer les impacts sociétaux et environnementaux directs et indirects de toutes les décisions de l'entreprise, ce qui inclut donc l'évolution des emplois et des qualifications, les conditions de travail, l'égalité professionnelle, etc. *Nos militants en entreprise sont donc directement concernés par ce sujet, ils seront formés en conséquence.*

La loi Climat et Résilience du 25 août 2021 pose les jalons du rôle des CSE en matière environnementale, *la CFTC s'engage à diffuser les bonnes pratiques dans l'ensemble de ses réseaux notamment grâce à l'accord national interprofessionnel Transition écologique et Dialogue social dont elle est signataire. Cet ANI est un vrai outil d'accompagnement à la mise en œuvre de la transition écologique dans les branches et les entreprises avec des pistes de réflexion pour négocier les enjeux de la transition dans le monde du travail et en être acteur.*

## **c. L'enjeu de la transition décliné dans les domaines d'action syndicale**

La transition écologique et énergétique concerne de près ou de loin tous les aspects de la vie au travail et sa périphérie. À ce titre, différents acteurs auront à s'approprier et à décliner dans leur domaine les enjeux de la transition.

### **• En matière de formation professionnelle continue**

La formation continue est l'outil idéal pour permettre aux travailleurs de s'adapter aux mutations économiques (transitions numériques, écologiques...) et/ou d'assurer sa reconversion. Elle concourt ainsi à sécuriser les parcours professionnels.

*La CFTC veillera à ce que tous les acteurs de cette thématique s'approprient les enjeux de la transition écologique et y apportent une réponse adaptée en fonction de leurs spécificités :*

Aussi bien au national, avec la négociation d'ANI, mais également au niveau des branches (accords GPEC, adaptation des certifications, définition des métiers à risques et émergents). Les branches bénéficient aussi du support technique des Opco, en charge d'aider les entreprises adhérentes à définir leurs propres besoins en compétences en matière de transition écologique.

En région, les Crefop ont également conscience de ces enjeux puisque les CPRDFOP intègrent déjà la transition écologique dans leur feuille de route et l'adaptent à leurs spécificités.

En entreprise, les PDC sont en mesure d'apporter une réponse adaptée aux employeurs confrontés aux mutations économiques (digitale, écologique...).

## • En matière de mobilités quotidiennes

1. Le sujet de la transition énergétique trouve une concrétisation la plus directe qui
2. soit via le dossier de la mobilité des salariés. La décarbonation des transports,
3. premiers émetteurs de CO<sub>2</sub>, est une priorité absolue pour le respect de la
4. trajectoire de réduction des émissions polluantes.
5. La CFTC porte une vision équilibrée qui incite à l'adoption de modes de transport
6. vertueux, mais qui ne pénalise pas les salariés.
7. En ville, la CFTC considère qu'on doit privilégier les transports collectifs/les
8. mobilités douces. À l'inverse, en zone rurale ou dans les intercommunes, il
9. ne faut pas pénaliser les travailleurs qui n'ont pas d'autres choix que d'utiliser
10. leur véhicule personnel et ne peuvent investir dans un mode plus durable. Les
11. attentes s'agissant d'un changement de pratiques quant aux modes de transport
12. ne sauraient donc être les mêmes.
13. Pour accompagner cette transition au sein des villes, *la CFTC revendique une*
14. *offre de transports en commun suffisante et de qualité qui soit une alternative*
15. *fiable à l'usage du véhicule individuel. La CFTC demande une prise en charge*
16. *obligatoire à 75 % des frais de transports collectifs. La CFTC revendique une*
17. *augmentation substantielle du bonus écologique pour les salariés qui habitent*
18. *ou travaillent dans une zone à faibles émissions mobilité (ZFE-m).*
19. D'une manière générale, la CFTC a porté lors de la négociation interprofessionnelle
20. sur le partage de la valeur *une proposition de déblocage anticipé de l'épargne*
21. *salariale en vue de l'acquisition d'un véhicule propre (neuf ou occasion).* Cette
22. proposition a été reprise dans l'ANI partage de la valeur, mais n'est pas encore
23. effective faute d'avoir été transposée par le législateur. *La CFTC veillera à ce que*
24. *cette possibilité se concrétise pour les salariés.*

## • En matière de logement

25. Le logement est un autre domaine où la question de la décarbonation est
26. prégnante puisque le bâtiment représente environ 45 % de la consommation
27. d'énergie en France. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, les logements les plus gourmands
28. en énergie, appelés « passoires énergétiques », ne peuvent plus être mis en
29. location. Cette interdiction à laquelle nous ne pouvons que souscrire crée des
30. obligations nouvelles pour Action logement dont une part même minime du
31. parc est potentiellement visée par cette interdiction de mise en location.
32. Parce que la non-prise en compte de cet enjeu de décarbonation peut à terme
33. fragiliser l'offre de logement social et intermédiaire destinée aux salariés, *la CFTC*
34. *veillera, lors du vote des budgets au sein d'Action logement groupe, à ce qu'une*
35. *place importante soit donnée à l'emploi des services qui concourent à la rénovation*
36. *énergétique des logements. Elle veillera à l'éradication des passoires thermiques.*
37. *Pour ce faire et accompagnée en cela par l'ensemble des partenaires sociaux*
38. *gestionnaires de l'institution Action logement, elle devra décourager les initiatives*
39. *gouvernementales visant à fondre les cotisations logement dans le budget de l'État.*

- **En matière de protection sociale**

Le secteur de la protection sociale, comme tout secteur d'activité économique, doit se questionner sur son empreinte carbone et sur ce qui doit être mis en œuvre pour participer à la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Aujourd'hui, nous savons que les secteurs hospitalier et pharmaceutique sont les premiers responsables du réchauffement climatique au sein du système de santé, or c'est ce même dérèglement qui aura inévitablement des conséquences sur la santé.

À l'heure actuelle, les cinq branches de la sécurité sociale mettent en œuvre des mesures en faveur de la transition, mais elles ne progressent pas au même rythme.

Gestionnaire des organismes de protection sociale, *la CF'IC, via son réseau de mandatés nationaux et locaux, devra encourager la prise en compte de cette dimension écologique et participer à l'identification des axes de travail et moyens d'action pour que notre système prenne toute sa part et soit adapté aux évolutions en cours.*

À cet égard, notre organisation veillera à impulser une dynamique vertueuse et responsable en matière de santé : renforcer la place de la prévention vis-à-vis du curatif et tendre vers une consommation de biens et soins médicaux écologiquement responsables. *La CF'IC veillera à ce que les prestations servies par les organismes où elle siège soient conformes à un cahier des charges qui tend vers une faible empreinte carbone.*



## 2. TRAVAILLER AUTREMENT

1. Les hommes, les femmes au travail ne sont pas des individus, des numéros
2. indifférenciés et interchangeable. Ils sont des personnes, avec leurs droits et
3. leurs devoirs, avec pour chacune d'elles un rang égal à voir reconnue la dignité
4. de son travail. C'est cette dignité que la CFTC entend défendre et promouvoir.
  
5. Depuis sa création en 1919 et 20 ans après avoir élaboré le « statut du travailleur »,
6. la CFTC milite toujours pour adapter le travail à la personne et non pas la personne
7. au travail, pour apporter à chacun la garantie d'une continuité dans les dispositifs
8. de protection sociale, de formation, d'adaptation aux changements toujours
9. plus rapides et brutaux des compétences et des emplois. Il s'agit là tout à la fois
10. d'une affaire de justice sociale et d'efficacité. L'évolution des technologies et
11. des modes de fabrication, la montée des activités de service dans l'économie
12. française, les évolutions observées des attentes des générations nouvelles face
13. au travail, l'exigence d'une attention prioritaire aux plus démunis sont autant de
14. raisons d'agir pour la CFTC. Il s'agit donc de :
  
15. – permettre que le travailleur soit reconnu comme acteur de l'entreprise. C'est
16. en devenant co-décideur de son travail que le travailleur donne du sens à son
17. propre destin et fait de l'entreprise le lieu d'un engagement collectif partagé ;
18. – structurer une organisation et un contenu du travail qui concilient vie
19. professionnelle et vie personnelle, qui organisent les mobilités, les temps
20. de vie, les transports, le logement, les engagements associatifs et familiaux ;
21. – prendre en compte les aspirations à plus d'autonomie et de souplesse dans
22. l'organisation du travail, le télétravail pouvant y contribuer à condition de
23. rester volontaire et de ne pas couper le salarié de la collectivité de travail ;
24. – améliorer les actions de santé au travail et de réduction des risques
25. professionnels et de la pénibilité ;
26. – déployer les actions de formation tout au long de la vie et pour toutes les
27. catégories d'âge ;
28. – conduire une politique de gestion des parcours professionnels attentive à
29. une valorisation de l'emploi des seniors et de leur rôle dans l'entreprise ;
30. – accéder à une rémunération juste et digne parce qu'il ne peut y avoir ni
31. sens ni reconnaissance au travail sans un partage équitable des richesses
32. produites par le travail ;
33. – adapter les dispositifs de protection sociale pour donner à chaque personne
34. en difficulté les moyens de reprendre pied dans le monde du travail et dans
35. la société.

## A. Un travail qui donne du sens

### a. Préserver sa santé et se réaliser au travail

La perte de sens au travail dénoncée de nos jours n'est pas qu'un effet de mode ou une problématique générationnelle, elle est le résultat d'un monde du travail qui s'est transformé rapidement. Le travail s'est intensifié, de nouveaux modes d'organisation sont apparus ainsi que de nouveaux modes d'emploi (sous-traitance, travail temporaire, plateformes de travail, etc.), l'insécurité du travail a grandi et le dialogue social s'est dégradé.

La CFTC déplore la suppression des CHSCT, les ordonnances de 2017 ont réduit les moyens et les moments de concertations nécessaires à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels. ***Nous défendrons la réinstauration des CHSCT. En attendant, nous encourageons nos militants à pousser la création de ces espaces par voie d'accord dans toutes les entreprises.***

***La CFTC s'engage à poursuivre ses efforts afin que le maximum d'entreprises puisse se saisir de la prévention des risques professionnels et des conditions de travail par la conclusion d'accords collectifs. Nous mobiliserons également nos négociateurs de branche afin d'établir des accords adaptés à la situation des TPE/PME, notamment dans les secteurs les plus accidentogènes comme les activités de services (santé, action sociale, nettoyage et travail temporaire) qui comptabilisent désormais le plus d'accidents du travail et en particulier chez les femmes (+ 110 % entre 2001 et 2019).***

La CFTC a toujours milité pour un travail soutenable, pour une application concrète et le respect du quatrième principe général de prévention qui consiste en l'adaptation du travail à l'humain et non l'inverse. ***Notre volonté de renverser le concept «d'aptitude au poste de travail» par l'instauration de la notion «d'aptitude d'un poste de travail à accueillir un travailleur», quel que soit son état de santé, n'a pas faibli, nos mandats la défendent au national.*** Cette notion va de pair avec la prévention primaire de l'exposition aux risques professionnels, qui ne se réduisent pas aux seuls critères de pénibilité inscrits dans le Code du travail.

***Le tabou autour des risques psychosociaux doit être brisé, ces risques peuvent être prévenus. Il est possible d'éviter la survenue d'accidents et de maladies professionnelles liés aux RPS par la prévention organisationnelle.*** La CFTC s'inquiète et se mobilise pour la santé mentale des travailleurs. ***Nous formerons nos militants sur ce sujet crucial ainsi que sur l'élaboration et la mise en œuvre des démarches qualité de vie et conditions de travail (QVCT) intégrant tous ces sujets. La CFTC a érigé en principe fondamental la prévention primaire. Elle réaffirme année après année sa détermination à passer d'une culture de la réparation à une culture de prévention.*** Enfin, l'écosystème de la santé au travail fonctionne en mode dégradé chronique. Les entreprises ne sont que très peu contrôlées et les réponses/sanctions pénales se font attendre et ne procurent pas l'effet

1. coercitif attendu pour la prévention. *La CFTC soutient par ces différents mandats*
2. *nationaux, notamment au sein de la branche AT/MP, l'augmentation des moyens*
3. *humains et financiers de l'ensemble des acteurs de la santé au travail.*
4. *La CFTC demande une gouvernance paritaire nationale des SPSTI (services de*
5. *prévention de la santé au travail interprofessionnel) et le rétablissement des fiches*
6. *individuelles d'exposition pour une meilleure traçabilité, notamment dans le cadre de*
7. *la lutte contre les cancers professionnels, qui sont largement sous-déclarés en France.*
  
8. Cette primauté de la prévention, la CFTC la porte également dans le domaine de
9. la santé d'une manière générale.
10. À ce jour, encore trop peu de choses concrètes ont été faites en matière de
11. prévention en santé et face aux défis de notre société que sont le vieillissement
12. de la population, l'augmentation des maladies chroniques, les crises sanitaires,
13. notre système de santé n'est plus en capacité d'absorber une quantité toujours
14. plus importante de patients atteints de pathologies évitables. C'est pour cela que
15. la CFTC estime qu'il faut accélérer davantage le virage du préventif afin d'assurer la
16. soutenabilité financière de notre système de soins, de réduire le taux de mortalité
17. dû aux maladies évitables et de garantir une égalité à la santé pour tous.
18. Pour la CFTC, une politique ambitieuse en matière de prévention nécessite de
19. bâtir une véritable stratégie de gouvernance et de financement de la prévention
20. en santé *avec la mise en œuvre d'une loi pluriannuelle de programmation de santé*
21. *publique et une réforme de l'Ondam.*
22. Bien que la CFTC ait reconnu la prise en charge à 100 % par l'assurance maladie des
23. consultations aux âges clés de la vie comme une mesure positive, elle estime qu'il
24. faut aller plus loin *en proposant le remboursement intégral des actes de prévention*
25. *par l'assurance maladie sans condition d'âge afin de lutter contre les inégalités de*
26. *santé et rattraper notre retard en prévention.*

## **b. Un travail inclusif pour les personnes en situation de handicap**

27. Aujourd'hui, 12 millions de Français concernés par le handicap espèrent un
28. changement de paradigme à la hauteur de leurs attentes. L'un des chantiers
29. majeurs à mener est celui de l'accès à l'emploi.
30. Bien que des progrès aient été réalisés ces dernières années, des disparités
31. importantes demeurent et il faudrait que *les délais pour obtenir la RQTH*
32. *(reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) ou toute autre demande*
33. *de compensation soient considérablement raccourcis, car plus la personne perd*
34. *du temps, plus elle augmente son risque de désinsertion professionnelle, voire*
35. *d'exclusion sociale.*
36. 120 000 licenciements sont prononcés chaque année en raison d'une inaptitude.
37. Pour éviter cela, *il faudrait que chaque personne qui, du fait d'un problème de*
38. *santé ou de handicap, court le risque de perdre son travail ou son emploi puisse*
39. *bénéficier le plus rapidement possible d'un service d'aide au maintien dans*
40. *l'emploi.* Depuis la disparition des CHSCT, qui assuraient l'accompagnement des

personnes dans leur reclassement, le problème s'est aggravé. Consciente que ce manque d'anticipation est préjudiciable à l'employeur, au médecin du travail et surtout au salarié concerné, **la CF7C entend mobiliser ses élus en entreprise pour qu'ils contactent le plus rapidement possible le référent handicap CF7C de son département ou de sa fédération dès les premiers signaux faibles**. Ils se chargeront de rappeler à tous que l'aménagement raisonnable est un droit pour le salarié et une obligation pour l'employeur et que ne pas perdre de temps est essentiel.

**La CF7C a toujours soutenu l'emploi accompagné**, développé depuis 2017 en vue de soutenir la recherche d'emploi et l'intégration des travailleurs en situation de handicap, mais aussi pour sécuriser les employeurs, qui sont souvent démunis face au handicap, en particulier lorsqu'il est invisible (handicap psychique, déficience intellectuelle, etc.).

**Pour la CF7C, cette forme d'accompagnement mérite d'être développée et soutenue, car elle est indispensable pour compléter les dispositifs de droit commun. C'est pourquoi le réseau de référents handicap CF7C, mais aussi ceux qui siègent dans les Cap emploi ou les MDPH doivent en assurer la promotion chaque fois que nécessaire et orienter la personne vers le bon interlocuteur.**

## **c. Donner les moyens au salarié d'être acteur de son parcours professionnel**

### **• Promouvoir et mobiliser davantage les différents outils de la FPC**

Pour la CF7C, la formation professionnelle continue est un investissement gagnant-gagnant tant pour le salarié que pour son employeur. De ce fait, il est vital de valoriser à la fois les acquis de l'expérience et les bénéfices d'une formation continue.

En entreprise, **cela pourrait prendre la forme d'une reconnaissance systématique (salariale/fonctionnelle) par l'employeur de la nouvelle qualification acquise par son salarié dans le cadre d'une formation.**

**Nous demandons également que les représentants des salariés soient davantage associés à l'élaboration du plan de développement des compétences (PDC).** Son contenu devrait être négocié avec les représentants des salariés pour prendre en compte les besoins réels des salariés.

**Afin d'encourager le dialogue sur la construction du PDC, il faut accentuer la mise en place des commissions formation dans les entreprises d'au moins 300 salariés et inciter leur implantation dans celles de moins de 300 salariés.**

**Enfin, il faut permettre à un public peu ou pas qualifié de rentrer dans une démarche de formation notamment par l'intermédiaire du PDC, de la Pro-A, des certifications CléA, CléA numérique et CléA management et de l'AFEST.**

1. Au national, ces mesures pourraient être mises en avant dans le cadre d'un ANI
2. FPC et déclinées dans les branches et les entreprises via des accords.
3. Grâce au dialogue social, il est tout à fait possible d'anticiper l'évolution des
4. métiers, les futurs besoins en compétences et en main-d'œuvre et de déterminer
5. les outils et dispositifs de formation appropriés, aussi bien individuels (CPF, VAE,
6. PTP...) que collectifs (Transco...).

## • **Des mobilités professionnelles choisies, source de motivation et d'épanouissement**

7. Les mobilités sur nos territoires sont nombreuses, qu'elles concernent les salariés
8. ou plus généralement les actifs, qu'elles visent à se former, changer de métier,
9. de statut, ou évoluer professionnellement. La crise Covid n'a fait qu'accélérer le
10. besoin de dispositifs « clé en main » pour favoriser les mobilités interentreprises
11. sur un même bassin d'emploi.
12. Au fil des décennies, de nombreux dispositifs ont été élaborés pour organiser
13. les mobilités, mais il n'existe pas de suivi de ceux-ci, par ailleurs dispersés dans
14. différents accords (gestion prévisionnelle des emplois et compétences, accord
15. de performance collective, rupture conventionnelle collective). Il n'y a pas non
16. plus de suivi du devenir des salariés suite à une mobilité (six mois voire un an
17. après), qu'elle ait été imposée par l'employeur ou non.
18. *La CFIC demandera qu'un suivi du parcours professionnel des salariés qui*
19. *bénéficient des mesures et dispositifs de mobilité dans les entreprises, tous*
20. *confondus (APC, RCC, PVD, PMVS), soit instauré.*
21. Par ailleurs, ces dispositifs ont plus été conçus comme un mode d'organisation du
22. travail pour les entreprises, la plupart du temps subi par le salarié et non pas comme
23. tremplin de leur parcours. Or on ne compte ainsi que deux dispositifs qui sont à la
24. main du salarié : le projet de transition professionnelle (ex-CIF) pour développer ses
25. compétences, sous condition d'ancienneté, et la période de mobilité volontaire
26. sécurisée (PMVS), uniquement dans les entreprises de plus de 300 salariés,
27. pour exercer temporairement un autre emploi dans une autre entreprise, tout
28. en conservant son emploi. *Les PMVS contribuent à sécuriser les parcours*
29. *professionnels, la CFIC portera une proposition d'extension de ce dispositif afin*
30. *qu'il soit accessible aux salariés des entreprises de moins de 300 salariés.*

## **d. Une action indispensable pour l'emploi des seniors**

31. En France, le taux d'emploi des plus de 50 ans est l'un des plus faibles en Europe.
32. La tendance toujours très présente des employeurs à favoriser la sortie de
33. l'entreprise des seniors génère une population de « ni en emploi-ni en retraite »,
34. mise « en attente » de pouvoir liquider sa retraite.

Pourtant on sait que les seniors sont les piliers de la relation intergénérationnelle (aide apportée aux enfants, petits-enfants et/ou aux aînés). Les difficultés d'employabilité que rencontre cette « génération pivot » constituent une faille importante dans notre système de solidarité.

Sans changement radical de culture chez les employeurs, pourtant premiers défenseurs de l'allongement de la durée d'activité, toute tentative d'élévation de l'âge légal des retraites restera en partie vaine sur le plan de l'équilibre des comptes sociaux. Elle continuera, de plus, de produire des effets de déversement sur les régimes d'assurance maladie et d'assurance chômage.

Cette question est multidimensionnelle, mais les sujets de formation, de transmission des compétences et de santé au travail nous semblent incontournables et prioritaires pour faciliter l'adaptation du monde du travail à l'élévation de l'âge moyen des actifs.

***La CF'IC milite pour que l'approche de la formation professionnelle soit mieux adaptée au profil «senior», afin de concilier le contenu des modules à un stade avancé de la carrière et impliquer davantage les seniors dans les parcours.***

La CF'IC considère aussi que transmettre les compétences donne aussi du sens au travail. Les salariés expérimentés constituent une ressource essentielle pour l'entreprise puisqu'ils peuvent assurer, en fin de carrière, une passation de relais avec les nouveaux entrants.

***Le mécénat de compétences, qui permet aux salariés de partager leur temps entre leur entreprise et un organisme pour soutenir une œuvre d'utilité sociale avec 100 % de son salaire, mériterait également d'être généralisé. La CF'IC en fera la promotion.***

## **e. Pour une approche nouvelle de la transition activité-retraite**

Le système actuel des bornes d'âge conduit à ce que les départs en retraite soient concentrés autour de celles-ci alors que les aspirations individuelles sont bien plus diverses. Une place plus importante doit être laissée à la liberté de choix du départ à la retraite. Proposer des solutions innovantes assurant des transitions plus douces entre activité professionnelle et retraite permettrait également de ne pas crispier l'opinion publique sur la question de l'âge.

Pour redonner un peu d'arbitrage personnel dans l'aménagement des fins de carrière, ***la CF'IC soutiendra le développement des dispositifs de passage progressif de la «pleine activité» à la «pleine retraite».***

En plus de ces dispositifs, d'autres solutions sont à inventer ou à développer pour rendre le travail soutenable en fin de carrière tout en tirant un bénéfice collectif d'un retrait progressif de la pleine activité.

Certains seniors peuvent souhaiter et/ou avoir besoin d'un « ralentissement » de leur activité. Les leviers qui peuvent être utilisés sont le temps de travail, les responsabilités et le salaire associé.

1. *Des aménagements devraient être pensés dans un cadre sécurisé pour les salariés*
2. *(consentement, indemnisation, garantie sur le maintien de l'emploi dans la durée)*
3. *et pour les entreprises. Certaines branches professionnelles ont prévu des dispositifs*
4. *qu'il serait utile de faire connaître et d'expérimenter dans d'autres secteurs.*
5. On a vu précédemment l'importance de la génération pivot amenée à combler
6. des besoins insuffisamment couverts par notre modèle social (prise en charge de
7. la dépendance, accueil des enfants). S'il a le mérite d'exister, *le congé de proche*
8. *aidant doit être amélioré sur divers aspects (durée, conditions d'attribution,*
9. *allocation et droit à la retraite) et permettre un retrait partiel de l'activité*
10. *qui soit neutre sur la retraite future.* Par ailleurs, il n'existe aujourd'hui aucun
11. dispositif qui permette de reconnaître et valoriser l'investissement auprès des
12. petits-enfants alors que les grands-parents sont fréquemment mobilisés pour
13. pallier l'absence ou l'inadaptation des modes de garde.

## B. Un travail qui préserve la vie personnelle

### a. Concilier les temps de vie

14. Si certains parlent plus volontiers d'articulation des temps de vie (comme si vie
15. professionnelle et vie familiale étaient des éléments qu'il suffit d'emboîter) ou
16. d'équilibre (comme si quelques compromis suffisaient pour ne pas faire pencher
17. la balance d'un côté), la CFTC préfère employer l'expression « conciliation
18. des temps de vie ». Celle-ci montre l'importance — comme la difficulté — de
19. pouvoir moduler l'intensité de sa vie professionnelle en fonction des impératifs
20. du quotidien. Cette donne est encore accentuée depuis la mise en place du
21. télétravail pour une partie croissante des salariés.
22. Pour la CFTC, s'emparer de cette question, c'est faire face aux enjeux sociétaux
23. actuels : égalité femmes-hommes, éducation des enfants, accompagnement de
24. nos aînés, risques psychosociaux.

#### ● Pour la reconnaissance d'un droit social à part entière

25. La CFTC prône un droit social fondamental à la conciliation entre vie personnelle et
26. vie professionnelle par une obligation d'aménagement raisonnable des rythmes et
27. des horaires de travail, notamment en cas de problèmes familiaux.
28. *Elle propose de s'appuyer sur les instruments de négociation existant dans la*
29. *réglementation pour que les entreprises puissent accompagner au mieux les*
30. *salariés dans cette situation. Elle demande à ses négociateurs de branche de se*
31. *saisir de ce sujet dans le cadre de la négociation obligatoire de branche.*

*En entreprise, les élus au CSE et les DS doivent mieux communiquer pour connaître les besoins réels des collaborateurs, sans être intrusifs, inciter les employeurs à développer autonomie et souplesse, à accepter de remettre en question notre culture professionnelle fondée sur le présentisme et le contrôle.*

Le temps partiel parental choisi a toujours été une revendication CFTC. Cette formule ne doit pas être subie, mais être un choix pour tout parent désirant élever son enfant de la façon qu'il estime la meilleure. *La CFTC propose que la loi prévoit dans ce cas une garantie pour le parent de retrouver son emploi tel qu'il l'a laissé à l'issue de cette période et que cette formule soit également possible pour les familles ayant à charge une personne dépendante.*

*Pour la CFTC, les managers doivent être sensibilisés à l'importance de valoriser les compétences acquises dans la vie personnelle et qui peuvent être transférables sur des compétences recherchées dans l'entreprise.*

## • **Pour une politique familiale à la hauteur de ses missions originelles**

Notre politique familiale doit jouer un rôle de premier plan dans le domaine. Notre modèle est né d'un projet clair de soutien à la natalité : politique fiscale avec le quotient familial, aides directes, allocations, prestations familiales, congés parentaux et familiaux, prise en charge de la petite enfance grâce aux différents modes d'accueil... Tout est fait pour que les parents (surtout les mères !) puissent concilier leur vie professionnelle et familiale.

Néanmoins, au fil des années, la politique familiale s'est vu imposer de nouvelles missions (lutte contre la pauvreté, recentrage des aides aux familles, réduction des déficits publics) et des mesures d'économies drastiques.

Une politique familiale utilisée comme variable d'ajustement pour la CFTC n'est pas acceptable et il ne faut pas la voir comme un coût, mais au contraire comme un investissement social.

*Il convient donc d'offrir aux parents un ensemble de solutions d'accueil diversifiées, en nombre suffisant, de qualité et équitablement réparties sur tout le territoire.*

*Il est par ailleurs nécessaire de réformer le dispositif des congés parentaux. Pour qu'ils puissent enfin être pris autant par le père que par la mère, il faut impérativement qu'ils soient beaucoup mieux indemnisés en attribuant un pourcentage du dernier salaire (ce montant va jusqu'à 80 % chez certains de nos voisins européens).*

## • **Le télétravail ne doit être qu'une solution pour la conciliation des temps de vie**

La crise sanitaire a été un véritable accélérateur du télétravail en France et correspond à une montée en puissance de la RSE (responsabilité sociale des entreprises).



1. Les conséquences du télétravail sur la conciliation des temps de vie sont
2. ambivalentes. De façon certaine, le télétravail accroît la porosité entre les
3. sphères privées et personnelles. En revanche, il peut tout à la fois atténuer ou
4. accentuer le conflit entre celles-ci.
5. Pour faire en sorte qu'il ne demeure qu'une solution, il est nécessaire *qu'il*
6. *soit mis en œuvre dans de bonnes conditions, dans le cadre d'un accord collectif*
7. *réfléchi et qu'il soit réellement choisi par le salarié ou la salariée. La CFTC insiste*
8. *sur les trois conditions essentielles : le volontariat, la réversibilité et le télétravail*
9. *pendulaire (travail à domicile une ou deux journées par semaine, par exemple).*

## ● **Opportunités et risques de la semaine de quatre jours**

10. Les bienfaits liés à la mise en place d'une semaine de quatre jours, à temps de
11. travail hebdomadaire inchangé ou réduit, peuvent être importants, notamment
12. en matière de réduction de l'empreinte carbone ou de gains de productivité.
13. Pour les salariés dont l'activité n'est pas télétravaillable, cette option
14. permettrait indéniablement de mieux concilier les temps de vie ; nous pensons
15. particulièrement aux travailleurs de « seconde ligne » tant applaudis durant la
16. crise Covid et si peu reconnus depuis.
17. Les impacts en matière de santé-sécurité au travail semblent cependant beaucoup
18. plus incertains. Ils varient selon le contexte de mise en œuvre de la mesure, de
19. l'évolution du temps hebdomadaire travaillé, de la charge individuelle de travail,
20. ainsi que du métier exercé.
21. Par conséquent, *la CFTC se prononce en faveur de la mise en place*
22. *d'expérimentations multisectorielles de la semaine de quatre jours. Ces dernières*
23. *devront confirmer que les effets positifs encore trop peu évalués, en particulier sur*
24. *le long terme, l'emportent sur les risques en matière de santé-sécurité au travail.*
25. Sans préjuger du résultat de ces expérimentations, la CFTC défendra que
26. la semaine de quatre jours ne doit pas être considérée comme une solution
27. uniforme, mais qu'il convient au contraire de tenir compte des spécificités des
28. métiers et des secteurs. Soucieuse de préserver le collectif de travail, la CFTC
29. rappelle que *la mise en place de la semaine de quatre jours devra toujours se*
30. *faire sur la base du double volontariat (salarié, employeur) et dans le respect du*
31. *dialogue social (dans l'entreprise et dans les branches).*

## **b. Réconcilier travail, logement et transport**

32. Le travail (et les mobilités qui en découlent) et le logement sont étroitement liés.
33. En effet, pour avoir un emploi, il faut disposer d'un logement proche de son lieu
34. de travail et inversement, il faut un emploi avec des ressources suffisantes pour
35. trouver un logement.
36. Malgré ce lien évident, ces deux secteurs ont évolué indépendamment l'un de
37. l'autre et différemment, au point qu'il est devenu de plus en plus difficile de se

loger près de son lieu de travail, le plus souvent situé en zones tendues. Cet éloignement géographique fait entrer un autre paramètre, celui de la mobilité. Qu'il s'agisse de logement ou de mobilité, la CFTC estime qu'en ces deux domaines beaucoup reste à faire pour satisfaire les besoins des salariés.

## • **Agir pour le logement : un toit pour tous!**

La CFTC, syndicat de la famille, doit jouer un rôle primordial pour promouvoir le logement auprès des salariés au sein d'Action logement, organisme paritaire qui fête ses 70 ans cette année.

Compte tenu de l'urgence en matière de logement, la CFTC se réjouit de la signature de la nouvelle convention quinquennale. En effet, le logement dit « abordable » reste un élément incontournable pour la pérennité de l'emploi des salariés et du développement des entreprises.

La CFTC soutient le projet Emploi/Réindustrialisation avec l'attribution de 650 000 logements dans le cadre de la mobilité résidentielle et professionnelle.

La politique de la CFTC sera de continuer à soutenir et maintenir la garantie Visale (garantie des loyers) pour faciliter l'accès au logement des salariés et des jeunes avec plus de deux millions de dossiers supplémentaires). L'extension de la garantie Visale devrait permettre l'extension du produit aux travailleurs saisonniers.

La CFTC s'inscrit dans le projet de la rénovation des logements afin de répondre à la demande des salariés des zones tendues, avec pour objectif 200 000 logements rénovés.

La CFTC doit accompagner les salariés dans leur mobilité, qu'elle soit temporaire ou pérenne, avec une politique de recherche de logement réactive afin de garantir le maintien dans l'emploi.

## • **Faciliter les mobilités quotidiennes**

Parce qu'elles sont empêchées par manque d'infrastructures collectives, coûteuses en raison d'un prix élevé des carburants, pesantes par la longueur et la pénibilité du trajet quotidien, les mobilités pendulaires (trajet domicile-travail) sont sources de préoccupation quotidienne des salariés.

Or, la mobilité physique est celle qui rend possibles toutes les autres mobilités (sociales, professionnelles, etc.). Elle est le plus souvent une clé pour l'emploi et l'autonomie.

Au-delà des propositions qu'elle portera pour aller vers des mobilités durables (voir la partie transition écologique), la CFTC place donc parmi ses priorités la nécessité de proposer à chacun une solution/une aide à la mobilité.

Dans les entreprises concernées, *les délégués syndicaux CFTC veilleront à ce que la question des mobilités durables soit abordée et seront force de proposition lors*

1. *de la négociation annuelle obligatoire sur la qualité de vie au travail.* L'enjeu est
2. d'obtenir un accord sur le sujet plutôt que de laisser l'employeur élaborer seul
3. un plan de mobilité.
4. L'usage du véhicule personnel reste obligatoire pour nombre de salariés privés
5. d'autres solutions notamment parce que sur 80 % du territoire, les autorités
6. organisatrices ne mettent aucun service de mobilité en place. *La CFTC*
7. *poursuivra ses actions pour obtenir une prise en charge minimale obligatoire*
8. *des transports individuels au même titre que les transports collectifs, et une*
9. *prise en charge identique entre les travailleurs du secteur privé et du secteur*
10. *public, ce qui n'est toujours pas le cas à ce jour. La CFTC plaidera enfin pour un*
11. *développement des solutions de « transport à la demande » (TAD).*

## C. Un travail justement rémunéré

12. La CFTC considère que tout salarié doit vivre dignement de son travail. Or, à la
13. question « Peut-on actuellement vivre de son travail ? », la réponse est clairement non.
14. Pour la CFTC, le premier levier d'une rémunération juste doit rester le salaire.

### a. La question salariale

#### ● Réformer le calcul du Smic pour préserver le niveau de vie des salariés concernés

15. L'État, en tant que garant de la lutte contre la pauvreté et de l'exclusion sociale,
16. a un rôle à jouer en matière de revalorisation salariale : le Smic reste un filet
17. de protection contre la précarité laborieuse. Or, il ne cesse de courir après
18. l'inflation : ses revalorisations automatiques ne suffisent pas à contenir les pertes
19. de pouvoir d'achat, le Smic s'ajustant partiellement et avec retard.
20. Dès lors, outre un réel « coup de pouce », *la CFTC propose, notamment à*
21. *l'occasion de ses auditions par la CNNCEFP et le groupe d'experts sur le Smic, de*
22. *revoir la formule de revalorisation automatique afin qu'elle intègre une variable*
23. *permettant d'anticiper les effets de l'inflation afin de préserver le pouvoir d'achat*
24. *et le niveau de vie de nombreux salariés.*

#### ● Inciter les branches à un réexamen des grilles de classification

25. La revalorisation du Smic emporte aussi des conséquences directes sur
26. les minimas conventionnels des branches. D'année en année, on constate
27. un resserrement de l'éventail des salaires de branches. Ainsi, dans plus de
28. 120 branches (données DGT), le salaire conventionnel maximum de la grille
29. est inférieur à trois fois le Smic conventionnel du premier coefficient. Il est ainsi
30. très aisé d'être vite rattrapé par une revalorisation du Smic. La CFTC rappelle

que le Smic est un plancher et non un plafond : l'objectif n'est pas seulement de  
respecter le Smic ; il s'agit d'avoir des échelons comportant des écarts suffisants  
pour éviter de basculer à chaque revalorisation.

*La CFTC propose que chaque branche réexamine sa grille de classification. En cas  
d'écart insuffisant entre chaque coefficient, il serait obligatoire pour les branches  
concernées d'engager une négociation pour mise en conformité. Le pourcentage  
minimum d'écart pourrait être ainsi défini par le législateur : en cas d'échec des  
négociations, c'est ce pourcentage légal qui serait appliqué pour les échelons en  
dessous de 1,6 Smic. En général, ce sont ces coefficients qui sont les plus tassés  
puisque les allègements de cotisations sociales incitent les employeurs à ne pas  
dépasser 1,6 Smic. Au-delà de 1,6 Smic, tous les coefficients se situant en deçà  
d'un certain niveau d'écart devront à leur tour être rattrapés. Ce niveau pourrait  
être négocié à l'échelle de l'entreprise ou de la branche.*

*Par ailleurs, en cas d'absence de négociation ou d'échec deux années consécutives,  
les aides publiques allouées aux entreprises des branches non conformes seront  
remises en cause.*

*Chaque branche devrait également veiller à ce que les coefficients avoisinant le  
Smic (1,2 Smic) ne représentent pas plus de 30 % des coefficients de la branche.  
De plus, le salaire conventionnel maximum de la grille devrait à minima dépasser  
trois fois le Smic conventionnel du premier coefficient.*

## ● Revaloriser les salaires des agents publics

Enfin, face à la dégringolade du pouvoir d'achat des agents publics, tendance  
aggravée par l'inflation galopante et le quasi-gel du point d'indice, *la CFTC  
s'opposera au principe d'un « travailler plus pour gagner plus » comme seul levier  
de compensation d'une rémunération inappropriée des agents. Elle demande une  
vraie revalorisation salariale par l'augmentation de la valeur du point d'indice  
de la fonction publique et une révision complète des grilles salariales.*

## **b. Améliorer les dispositifs de partage de la valeur**

Plus largement, sur la question des rémunérations et les « à-côtés » du salaire,  
la CFTC considère que les dispositifs de partage de la valeur sont encore  
perfectibles.

Tout d'abord, l'implication des salariés résulte d'une bonne compréhension des  
mécanismes liés aux dispositifs de partage de la valeur, ce qui implique d'en  
améliorer la transparence.

*Ainsi, la CFTC préconise qu'au niveau de l'entreprise, toute information  
permettant de calculer et de prévoir le montant de la RSP/intéressement soit  
systématiquement transmise aux représentants des salariés. De plus, dans  
chacune des entreprises où elle est représentée, la CFTC demande que la BDESE  
soit enrichie en y inscrivant les montants des variables utilisées pour le calcul de la  
RSP/intéressement, en plus du montant de la RSP/intéressement lui-même.*

1. Surtout, afin de partager plus largement les bénéfices, *la CFTC propose d'abaisser*  
2. *à 11 salariés le seuil afin de généraliser la mise en place de la participation.*  
3. *Pour les entreprises dépourvues d'IRP, la CFTC demande que les accords soient*  
4.  *négociés par un salarié mandaté par un syndicat représentatif dans la branche*  
5. *ou au niveau national et interprofessionnel.* Dans ce cadre, le salarié pourra ainsi  
6. bénéficier des conseils de son syndicat pour mener à bien cette négociation.

7. Enfin, *la CFTC propose d'œuvrer à tous les niveaux (national, interprofessionnel,*  
8. *branches et entreprises) pour qu'en cas de réalisation de super-profits au*  
9. *niveau mondial, l'employeur doive verser automatiquement un supplément*  
10. *de participation au titre de l'exercice clos ainsi qu'un abondement unilatéral,*  
11. *notamment sur un fonds labellisé responsable (label ISR, CIES, etc.) dans*  
12. *le cadre d'un PEE/PER. De même, lorsque la formule de calcul de l'accord de*  
13. *participation en vigueur n'a pas permis de dégager un résultat, menant, de fait,*  
14. *à une RSP nulle malgré la réalisation d'un super-profit au niveau mondial,*  
15. *l'employeur devra revoir la grille salariale.*

16. Toutefois, la CFTC estime que le partage équitable de la valeur ne saurait  
17. reposer uniquement sur les dispositifs de partage de la valeur : le salaire n'est  
18. pas qu'un coût de production, il révèle aussi un certain respect du contrat social  
19. et des salariés. *La CFTC œuvre au niveau national pour dissocier les temps de*  
20. *négociations obligatoires entre les salaires et les dispositifs de partage de la valeur*  
21. *afin de garantir le principe de non-substitution entre les salaires et les primes.*  
22. *Au niveau de l'entreprise, toute distribution de dividendes aux actionnaires doit*  
23. *s'accompagner automatiquement d'une revalorisation salariale. La CFTC estime*  
24. *qu'une entreprise ayant recours à l'octroi de primes exceptionnelles, type PPV,*  
25. *deux années consécutives en lieu et place d'une revalorisation des salaires devra*  
26. *prévoir des mesures de hausse de la grille salariale l'année suivante.*  
27. *Par ailleurs, la CFTC plaide en faveur de l'instauration d'un écart de rémunération*  
28. *maximale (salaire et primes) au sein de chaque entreprise. Cet écart de*  
29. *rémunération devra varier en fonction de divers critères (taille de l'entreprise,*  
30. *secteurs, taux d'augmentation des dividendes et de la rémunération des dirigeants,*  
31. *etc.). La définition de ces critères ainsi que l'écart de rémunération devront faire*  
32. *l'objet d'une négociation entre partenaires sociaux en entreprise, sur la base d'un*  
33. *ANI qui en aura verrouillé les principes.*

## **c. Agir résolument pour l'égalité salariale femmes-hommes**

34. *L'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes est encore de 24 % et il ne*  
35. *fait que se creuser tout au long de la carrière jusqu'à arriver à 40 % au moment*  
36. *de la retraite.*

37. Aussi bien au niveau du HCE, que des branches et entreprises, *la CFTC*  
38. *doit continuer à exiger une stricte application de la législation sur l'égalité*  
39. *professionnelle et que soit assurée l'effectivité du principe d'égalité de*

*rémunération entre travailleurs masculins et féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.*

L'index égalité professionnelle mis en place en 2019 n'a rien réglé. Il est trop complexe, incomplet et pas assez contraignant pour les employeurs. ***Il faut donc corriger cet index, voire le remplacer par un outil plus efficace. La CF'IC va s'y employer notamment au sein du HCE (Haut Conseil à l'égalité).***

S'agissant des négociations obligatoires en entreprise, celle consacrée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit devenir le levier central pour engager les entreprises à agir en faveur de l'égalité professionnelle et salariale. ***Tous les délégués syndicaux CF'IC doivent être force de proposition lorsque l'employeur engage tous les ans (ou au moins une fois tous les quatre ans si un accord collectif portant sur la périodicité des négociations obligatoires a été conclu) une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,*** portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail.

Pour les entreprises qui ne bénéficient pas d'un accord égalité, ***les négociateurs de branche CF'IC doivent relancer les négociations des classifications pour que toutes les compétences spécifiques à chaque métier soient pondérées de manière neutre.***

Les compétences liées au « care » (métiers du soin) ne sont pas innées chez les femmes... pas plus que la force physique chez les hommes. Il faut mettre fin aux premiers facteurs d'inégalités qui sont la surreprésentation des femmes dans les emplois à temps partiel, parmi les bas salaires et dans certains secteurs sous-payés et sous-valorisés.

## **D. Un travail, source de droits collectifs qui sécurisent salariés et anciens salariés**

Par le travail, le salarié perçoit une rémunération servant de base de calcul pour financer les régimes collectifs obligatoires. La CF'IC considère que les garanties de prévoyance, qui permettent une prise en charge et un maintien de revenu en cas de survenance d'un risque lourd (décès, invalidité, incapacité de travail), sont essentielles pour le salarié, le retraité et ses ayants droit.

L'attachement fort de la CF'IC à la revalorisation du Smic et à la hausse des salaires en général tient aussi au fait que le financement de cette protection collective dépend de la masse salariale. ***La CF'IC portera une proposition de généralisation de la couverture des salariés en prévoyance à l'instar de ce qui s'est fait pour la complémentaire santé.***

1. Les réponses apportées par la prévoyance peuvent paraître limitées et  
2. nécessitent d'être rafraîchies à l'aune des problématiques actuelles notamment  
3. la question de la perte d'autonomie. Depuis la création d'une branche dédiée  
4. à l'autonomie, la CFTC a pu relever quelques efforts, notamment le relèvement  
5. d'une partie des rémunérations des professionnels du maintien à domicile.  
6. Néanmoins rien n'a bougé en ce qui concerne la prise en charge de la perte  
7. d'autonomie. ***La CFTC continuera donc de porter sa proposition de refonte de***  
8. ***la prestation perte d'autonomie autour de trois volets (aides humaines, aides***  
9. ***techniques et répit et accueil temporaire).***

10. Notre organisation reste néanmoins consciente du fait que la couverture  
11. publique ne saurait être suffisante. Les branches professionnelles et les groupes  
12. de protection sociale doivent s'emparer de ces sujets.

13. ***La CFTC encouragera la proposition de couvertures collectives au niveau des***  
14. ***branches professionnelles et des entreprises. Moyennant cotisation préalable, cette***  
15. ***protection sociale complémentaire verserait une rente aux personnes en perte***  
16. ***d'autonomie afin de les solvabiliser au regard des frais qu'elles engagent.***

17. ***La CFTC propose également de mettre en place un panier d'aides minimales à***  
18. ***destination des aidants. Il s'agirait de généraliser l'inclusion de mesures de***  
19. ***soutien à leur attention en les intégrant dans le cahier des charges des garanties***  
20. ***de prévoyance collectives obligatoires négociées et décidées par les branches***  
21. ***professionnelles.***

22. Par ailleurs, beaucoup de retraités éprouvent des difficultés à se couvrir lorsqu'ils  
23. quittent l'entreprise et ne bénéficient plus du caractère obligatoire, et donc  
24. protecteur, de leur couverture.

25. Les complémentaires santé sont très coûteuses, conduisant certains retraités à  
26. basculer dans la complémentaire santé solidaire. Aujourd'hui, le mécanisme de  
27. la loi Évin permet de maîtriser le coût des couvertures « frais de santé » pour les  
28. retraités dits « en sortie de groupe ». Mais ce n'est plus suffisamment protecteur  
29. depuis un changement réglementaire.

30. ***La CFTC est favorable aux pistes visant à améliorer la situation des retraités***  
31. ***en « sortie de groupe ». L'une d'elles viserait à imposer à l'assureur collectif de***  
32. ***l'entreprise de proposer une offre d'assurance individuelle et « sur mesure »***  
33. ***au retraité quittant l'entreprise, avec un socle minimal de garanties et à tarif***  
34. ***évidemment maîtrisé.***





# 3. VIVRE AUTREMENT

## LES RELATIONS SOCIALES

1. Le dialogue social n'est pas seulement une technique parmi d'autres pour faire
2. aboutir des revendications. Pour résoudre les conflits du travail, la négociation, la
3. construction du compromis durable, la recherche de l'équilibre social s'avèrent
4. plus efficaces que la grève, dernier recours de l'action syndicale.
5. Le dialogue social est un des moyens pour « préparer le triomphe d'un idéal de
6. paix en faisant prévaloir l'esprit de fraternité et les exigences de la justice » (article
7. premier des statuts de la CFTC). Il est un des fondements de la démocratie.
8. Les acteurs de la vie sociale — syndicats, patronat et aussi associations dans la vie
9. de la cité — sont les acteurs légitimes de la construction d'une société ouverte
10. et tempérée.
11. La démocratie sociale enrichit, équilibre et complète la démocratie politique.
12. Elle attache une grande importance à l'expression des salariés, aux élections qui
13. ordonnent la mise en place des instances de représentation dans les entreprises,
14. dans les branches professionnelles, au niveau national.
15. Nous vivons pourtant aujourd'hui une crise de la démocratie politique, crise
16. qui touche aussi la démocratie sociale. L'indifférence aux élections politiques
17. grandit. L'abstention ne cesse de grossir : en 2022, le taux d'abstention a atteint
18. 70 % chez les électeurs de moins de 35 ans. Sur ce terreau de l'indifférence, les
19. colères prospèrent et les replis identitaires aussi.
20. Le mouvement syndical n'est pas à l'abri du phénomène : abstention aux
21. élections professionnelles, émergence de phénomènes « Gilets jaunes » sur les
22. lieux de travail, faiblesse de l'engagement syndical des jeunes générations...
23. La tendance des gouvernements et des pouvoirs publics à ignorer les corps
24. intermédiaires pour conduire les changements trouve aujourd'hui ses limites.
25. Les manifestations puissantes contre la réforme des retraites au premier
26. semestre de l'année 2023 ont montré une fois de plus l'exigence de ne pas
27. court-circuiter le dialogue social qui s'établit naturellement entre syndicats
28. et patronat. Même si l'efficacité n'est pas toujours au rendez-vous, ce sont
29. quelque 100 000 accords d'entreprise et quelque 1 000 accords de branche
30. qui sont signés chaque année.

- Attachée au principe de subsidiarité qui est aussi un principe d'efficacité, la CFTC 1.  
œuvrera à redonner plus de considération et de capacité d'action au dialogue 2.  
social : 3.
- au niveau national, par la dynamisation de l'agenda social autonome qu'ont 4.  
mis sur pied patronat et syndicats pour traiter entre acteurs directement 5.  
concernés par l'organisation du marché du travail. L'efficacité de la 6.  
subsidiarité demande à la puissance publique de respecter cette autonomie 7.  
d'action ; 8.
  - dans les branches professionnelles, par l'affirmation retrouvée du rôle 9.  
impérieux de l'accord de branche à l'ensemble des entreprises concernées, 10.  
source de progrès pour tous les salariés et de respect des mêmes clauses 11.  
sociales pour tous les employeurs ; 12.
  - dans les entreprises, par une vitalisation de la négociation, par un meilleur 13.  
fonctionnement des instances représentatives du personnel, par un 14.  
renforcement de l'expression collective, par la participation des salariés à la 15.  
gouvernance de leur entreprise. 16.

## A. Le dialogue national interprofessionnel : de l'ANI « modernisation du paritarisme » au C2PDS

### a. Pour un agenda social autonome plus efficient

Plusieurs événements survenus au cours des dix dernières années ont percuté 17.  
le dialogue social national interprofessionnel, mettant en évidence la nécessité 18.  
d'en améliorer le fonctionnement. Bien souvent, le dialogue social est l'otage 19.  
d'un manque d'ambition des organisations patronales (agenda social autonome 20.  
ne produisant plus d'accords normatifs créateurs de droits nouveaux) et/ou de 21.  
volonté gouvernementale (accords imparfaitement transposés dans la loi). 22.

Phénomène aggravant, le dialogue social national impulsé par les partenaires 23.  
sociaux est très peu structuré. Le confort de l'informel a trop longtemps permis 24.  
à certains acteurs d'imposer leur point de vue du simple fait de leur position 25.  
dominante. Pour la CFTC, la marche harmonieuse de la démocratie sociale 26.  
suppose la mise en place de règles de fonctionnement pertinentes, simples, 27.  
lisibles, connues et respectées par tous, qu'il s'agisse de l'agenda social 28.  
autonome ou encore de l'agenda gouvernemental. L'ANI du 14 avril 2022 relatif 29.  
à un paritarisme ambitieux a posé les jalons d'une méthode pour aborder la 30.  
négociation nationale interprofessionnelle avec plus d'efficacité : fixation d'un 31.

1. agenda social paritaire, état des lieux préalable des dispositifs conventionnels
2. et légaux existants, auditions d'experts, suivi et promotion des accords... Ces
3. éléments de structuration du dialogue social nous ont permis de poser la base
4. d'une négociation plus loyale. Ils constituent un début de concrétisation d'une
5. des propositions emblématiques de la CFTC, à savoir la mise en place d'un
6. comité paritaire permanent du dialogue social (C2PDS). *Les négociateurs CFTC*
7. *veilleront à ce que soient respectées ces nouvelles règles de fonctionnement. La*
8. *CFTC portera lors du bilan de la mise en œuvre de l'ANI paritarisme de 2022*
9. *la nécessité de passer une étape supplémentaire en revendiquant la création*
10. *officielle de l'instance du C2PDS par un avenant à l'ANI.*

## **b. Renforcer la place des partenaires sociaux dans les réformes gouvernementales**

11. La rénovation du dialogue social doit aussi être repensée à l'aune du
12. principe de la concertation préalable avant toute réforme du Code du travail
13. (loi Larcher). Loin de vouloir remettre en cause la légitimité parlementaire
14. ou gouvernementale à initier des réformes, il convient de redonner la juste
15. place à chacun. Pour la CFTC, la concertation doit permettre de penser et
16. construire une réforme du droit du travail avec les corps intermédiaires
17. qui sont les plus à même d'éclairer les pouvoirs publics. La CFTC ne
18. cautionnera jamais les jeux politiques qui affaiblissent le dialogue social en
19. l'instrumentalisant comme un enjeu de communication. Il nous faut donc
20. apprendre à fabriquer autrement les décisions. Il en va de leur acceptation.
21. La loi Larcher pose un principe de concertation préalable, mais sans en
22. assurer l'effectivité. *La CFTC propose donc de l'améliorer en répondant à deux*
23. *problématiques :*
24. • Être consulté le plus en amont possible de l'élaboration des projets de réforme
25. afin de peser davantage sur leur contenu, bien avant que le texte n'arrive dans
26. l'hémicycle.
27. • Dans cette logique, le C2PDS serait l'interlocuteur privilégié du gouvernement
28. et des parlementaires pour une meilleure mise en œuvre de la loi Larcher. À
29. l'instar des CPPNI des branches qui ont permis de donner une réelle visibilité
30. et reconnaissance du paritarisme, le C2PDS deviendrait lui aussi une instance
31. reconnue de dialogue social.

## B. Réaffirmer le rôle de la branche

### a. Mieux encadrer la négociation sans présence syndicale

Les différentes réformes législatives (loi Travail de 2016, ordonnances Macron de 2017) ont réorienté les missions de la branche vers un rôle davantage institutionnel et gestionnaire s'apparentant parfois à un prestataire de services. La CFTC n'y était pas opposée, la branche avait besoin de structuration et a même soutenu un rôle plus institutionnel de la branche via la création des CPPNI. Nous avons également soutenu le renforcement des missions de la branche à destination des TPE qui, plus que jamais, ont besoin d'accompagnement. Selon les données fournies par la Direction générale du travail dans le bilan annuel de la négociation collective de 2021, les accords conclus dans les entreprises de moins de 50 salariés représentent 37 % de l'ensemble des accords d'entreprise annuellement conclus, toutes tailles confondues, dont 18 % dans les entreprises de moins de 10 salariés. Or ces accords sont conclus bien souvent dans des entreprises dépourvues de présence syndicale et de représentants du personnel. La CFTC refuse de laisser les entreprises conclure des accords de moins-disant social qui détricotent les garanties sociales des conventions collectives. Ces accords conclus en dehors de tout contrôle de la branche conduisent à affaiblir le secteur d'activité en créant du dumping social et empêchent la branche de remplir sa mission, dévolue par la loi, de régulateur économique et sociale. ***La CFTC demande le rétablissement des comités paritaires de validation de branche au sein de chaque CPPNI qui auront en charge de vérifier la légalité des accords conclus dans les petites entreprises et leur conformité à la convention collective.***

### b. Redonner à la branche du pouvoir normatif

Il est constaté un affaiblissement du rôle de la branche en tant que lieu de la production des règles conventionnelles. Le bloc de primauté de la branche fixant les thématiques de négociation sur lesquelles les entreprises ne peuvent déroger sans présenter de garanties équivalentes est trop limitatif.

La période inflationniste contraint les branches à reconsidérer les questions salariales notamment au travers de la revalorisation des minima. La CFTC estime que les questions salariales devraient être intégrées dans une démarche plus globale d'attractivité des métiers. De plus en plus de métiers sont en tension en raison de facteurs périphériques tels que l'accès à un logement, la qualité des transports, les modalités de garde d'enfants, etc.

***La CFTC propose que chaque branche professionnelle (notamment celles dont les métiers sont en tension et celles principalement constituées de TPE) négocie des avantages mutualisés (chèques déjeuner, chèques mobilité, chèques logement...) pour renforcer l'attractivité des métiers.***

1. La CFTC réaffirme la nécessité d'encadrer par la branche les possibilités et  
 2. modalités de fixer les conditions du recours effectif au travail du dimanche et  
 3. du travail de nuit pour les entreprises relevant de son secteur d'activité. Les  
 4. branches sont les plus à même de définir les besoins spécifiques au secteur de  
 5. recours aux dérogations au repos dominical. Cette disposition n'empêchera pas  
 6. les entreprises de négocier sur ce thème, sachant que les garanties définies dans  
 7. l'accord devraient être au moins équivalentes à celles obtenues via l'accord de  
 8. branche. ***La CFTC revendique donc une intégration des thématiques du travail***  
 9. ***dominical et du travail de nuit à la liste des thèmes relevant de la compétence de***  
 10. ***la branche avec des accords prévalant sur l'accord d'entreprise.***

11. Par ailleurs, le gouvernement a annoncé la planification écologique comme  
 12. grande cause nationale. Cette planification fera peser la moitié de l'effort sur les  
 13. entreprises, alors que ces dernières peinent à intégrer la dimension de la transition  
 14. écologique dans leur activité et leur organisation du travail. La nécessité de la  
 15. conclusion en 2023 d'un ANI à portée pédagogique sur la question montre bien  
 16. les difficultés rencontrées. ***C'est pour cela que la CFTC demande aux pouvoirs***  
 17. ***publics d'inscrire dans la loi l'obligation pour chaque branche professionnelle de***  
 18. ***lancer un Grenelle de la transition écologique afin d'accompagner et d'outiller***  
 19. ***les entreprises de chaque secteur d'activité pour leur permettre de s'inscrire***  
 20. ***pleinement dans une démarche de transformation de notre société avec toutes***  
 21. ***les conséquences que la transition écologique implique sur la transformation des***  
 22. ***emplois et de notre société.***

## C. Dialogue social et proximité

### a. La rénovation du droit d'expression collective

23. La CFTC a toujours soutenu que les conditions dans lesquelles les salariés  
 24. exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de  
 25. celui-ci déterminent leur qualité de vie au travail. Tout comme elles déterminent  
 26. la performance globale de l'entreprise, donc sa pérennité. Les événements  
 27. successifs des dernières années soulignent une évidence : un besoin  
 28. d'expression des travailleurs et de nos concitoyens sur leurs réalités et difficultés  
 29. quotidiennes. Le Code du travail prévoit, depuis les lois Auroux de 1982, un  
 30. droit d'expression directe et collective des salariés sur le contenu, les conditions  
 31. d'exercice et l'organisation de leur travail. Complémentaire au dialogue social  
 32. dans l'entreprise avec les représentants du personnel et les organisations  
 33. syndicales représentatives, il ne doit pas s'y opposer ni s'y substituer. La CFTC ne  
 34. conçoit pas le dialogue social comme un entre-soi avec des règles définies par  
 35. une poignée de personnes totalement déconnectées des travailleurs qu'elles  
 36. représentent. La CFTC a suffisamment de maturité et de confiance dans la  
 37. pratique du dialogue social constructif pour faire une place au droit d'expression  
 38. direct et collectif des salariés. Il ne s'agirait pas de transformer les salariés en

producteurs de normes ou de les exposer face à leur employeur, mais d'alimenter les OS des problématiques de terrain et des besoins pour qu'elles s'en saisissent et les traduisent en revendications et propositions.

La CFTC est donc favorable à la rénovation du droit d'expression directe et collective des salariés dans le sens d'une effectivité et d'une utilité à tous les acteurs de l'entreprise (salariés, organisations syndicales, employeurs). Ainsi au-delà de la simple faculté d'aborder la question de ce droit, il est pour nous nécessaire qu'un accord d'entreprise soit conclu. ***La CFTC propose de créer une obligation de négociation sur la mise en place d'un temps d'échanges préalable à la fixation de l'agenda social de l'entreprise avec les salariés. Au-delà de l'agenda social de l'entreprise, cet accord pourrait prévoir la mise en place d'espaces de dialogue pérennes auxquels chaque salarié peut librement participer, à l'image de cafés-débats participatifs.*** Ainsi sur des sujets tels que la transition écologique, la RSE, les conditions de travail, ces espaces de dialogue permettraient la généralisation et le déploiement de ce droit d'expression direct.

## **b. Corriger les écueils des ordonnances travail**

La réforme du Code du travail initiée par les ordonnances de 2017 n'a pas permis de remplir les objectifs qu'elle s'était fixés, à savoir redonner toute sa place à la négociation collective en entreprise pour adopter des normes sur mesure répondant aux besoins de chaque entreprise. Plus que cela, cette réforme devait renforcer la place des représentants du personnel dans l'entreprise. Entre les espérances et la réalité, il y a un fossé, car le dialogue social est encore beaucoup trop souvent vécu dans les entreprises comme une contrainte et non une opportunité. Centralisation des instances au détriment du dialogue social de proximité et des questions de santé-sécurité au travail, accords de performance collective (APC) sans contrepartie pour les salariés, tels sont les constats que la CFTC a portés. En réduisant le nombre d'instances et de mandats, le dialogue social de proximité a été fortement affaibli. Les pouvoirs publics doivent tirer les enseignements de cet échec à la lumière des insuffisances constatées et procéder aux ajustements législatifs indispensables.

*La CFTC demande donc de mettre en place obligatoirement des représentants de proximité dans chaque établissement. Chaque salarié doit pouvoir avoir accès à un représentant dans l'établissement où il exerce.*

*Les questions de santé et sécurité et conditions de travail sont trop importantes pour qu'on puisse se passer d'une instance dédiée à ces questions telle que l'étaient les CHSCT dont nous demandons la restauration.*

*Nous demandons également à ce que plus aucun accord de performance collective ne soit conclu sans contrepartie obligatoire telle que la garantie de l'emploi ni clause de retour à meilleure fortune.*

### c. Renforcer le mandat d'administrateur salarié

1. Il est nécessaire de renforcer la place des représentants des salariés dans
2. l'élaboration des stratégies de l'entreprise pour peser dans le processus
3. décisionnel qui va impacter l'emploi et les conditions de travail des salariés.
4. Les représentants des salariés au conseil d'administration occupent une place
5. clé dans l'entreprise, car ils connaissent l'entreprise de l'intérieur. Ils sont
6. obligatoires dans les entreprises d'au moins 1000 salariés en France ou au
7. moins 5000 salariés dans le monde. De fait, l'administrateur salarié détient des
8. informations sur le fonctionnement de l'entreprise, dont ne disposent pas les
9. autres administrateurs. Il incarne une autre façon d'analyser ce qui se passe dans
10. l'entreprise, et son influence peut être tout à fait déterminante. Encore faut-il qu'il
11. soit formé dans ce nouveau mandat pour en maîtriser toutes les dimensions. Une
12. *formation spécifique à l'image de celle prévue pour les élus au CSE doit être*
13. *obligatoire pour lui permettre d'en maîtriser toutes les dimensions (économiques,*
14. *financières, sociales, environnementales, etc.) Il est aussi nécessaire d'augmenter*
15. *leur nombre pour lutter contre le phénomène d'isolement et rendre leur mandat*
16. *efficient. Avec deux membres pour un conseil d'administration de huit salariés,*
17. *leur présence est encore trop insuffisante pour rééquilibrer les pouvoirs en*
18. *entreprise.*
19. *Il est nécessaire de faire en sorte qu'au-delà de l'accès au conseil d'administration,*
20. *les administrateurs salariés aient accès aux comités techniques qui sont aussi*
21. *très stratégiques.* En effet, les réunions en plénière des conseils d'administration
22. avalisent les décisions qui ont été au préalable débattues et étudiées au sein de
23. ces comités.

### d. Soutenir et favoriser l'engagement militant des salariés titulaires de mandat

24. Enfin, il ne peut y avoir de dialogue social efficient si les acteurs de ce dernier
25. ne sont pas reconnus et renforcés. Il est nécessaire de faciliter l'engagement
26. syndical, de le promouvoir et de le valoriser. La CFTC demande donc
27. l'abrogation de toutes les dispositions légales mettant un frein à l'engagement
28. dans un mandat en entreprise. L'interdiction d'accomplir plus de trois mandats
29. successifs en entreprise dans les entreprises de plus de 150 salariés est l'une
30. des plus injustes. Pourquoi un collectif devrait-il se priver de l'expertise et des
31. compétences acquises d'un salarié qui souhaite poursuivre son engagement au
32. service de ses collègues et, plus généralement, de l'entreprise ?
33. *Cette mesure est dépourvue d'effet utile, d'autant plus qu'elle est couplée à d'autres*
34. *dispositions entravant l'engagement des salariés dans un mandat telles que la*
35. *diminution du nombre d'élus et la non-présence des suppléants aux réunions du*
36. *CSE. Nous demanderons également la suppression de ces dispositions.*
37. *La CFTC souhaite aussi aller plus loin pour l'engagement militant en érigeant la*
38. *valorisation et la sécurisation des parcours professionnels des titulaires de mandats*
39. *de représentation de salariés comme thématique de négociation obligatoire en*
40. *entreprise.*

| <b>Place</b> | <b>Proposition</b>   | <b>Lieu/contexte où la proposition sera faite</b>                                      | <b>Qui portera la proposition ?</b>  |
|--------------|--|--|--|
| 1-A          | Sécuriser au maximum le cadre juridique de l'Intelligence Artificielle (IA)  | Comité exécutif de la CES/ débat sur les résolutions                                   | Représentants CFTC à la CES  |
| 1-A          | Demander la mise en place d'une stratégie nationale sur les enjeux de la réindustrialisation et de l'IA impliquant tous les acteurs de la formation du national à l'entreprise   | Parlement / Négociation interprofessionnelle   | Chef de file confédéral FPC ; mandats CPNEFP (branches), CREFOP (régions), CSE (entreprises) |
| 1-A          | Recourir aux formations sur les enjeux de l'IA dans le monde du travail  | Entreprise   | Représentants des salariés   |
| 1-A          | Proposer de centraliser toutes les données prospectives liées à l'évolution des métiers et qualifications (OPMQ, CARIF-OREF, INSEE, Cereq, Pôle emploi, ...) et de les mettre à disposition d'un espace stratégique de réflexion et d'évaluation impliquant les partenaires sociaux. | Ministère/ Instances de consultation et concertation/ négociation interprofessionnelle | Chef de file confédéral FPC  |
| 1-B -a       | Généraliser les Communautés professionnelles territoriales de santé (CPTS) dont la mission « socle » est de faciliter l'accès à un médecin traitant et d'améliorer la prise en charge des soins non programmés en ville.   | Ministère/Parlement/ HCAAM/ Conseil de la CNAM   | Chef de file confédéral santé/ Délégation CFTC à la CNAM                                     |
| 1-B-a        | Encourager le développement des partages d'actes et d'activités vers les autres professionnels de santé à l'aide de protocoles et en garantissant leur autonomie   | Ministère/Parlement/ HCAAM/ Conseil de la CNAM   | Chef de file confédéral santé/ Délégation CFTC à la CNAM                                     |
| 1-B-a        | Passer d'une obligation de moyen à une obligation de résultat en ce qui concerne l'incitation à la coordination des professionnels de santé  | Ministère/Parlement/ HCAAM/ Conseil de la CNAM   | Chef de file confédéral santé/ Délégation CFTC à la CNAM                                     |
| 1-B-b        | Demander à ce que les réformes (concernant l'enseignement) fassent l'objet de bilans réguliers, afin d'effectuer les ajustements nécessaires au fil du temps sans tout bouleverser systématiquement. Toute réforme doit faire l'objet d'un accompagnement et d'un suivi.             | Ministère  | Fédération de l'enseignement et de la formation  |
| 1-B-b        | Pour les équipes administratives, La CFTC revendique du temps de télétravail ainsi que des moyens de remplacement afin d'anticiper et réduire l'usure professionnelle.   | Ministère  | Fédération de l'enseignement et de la formation  |
| 1-B-b        | Pour les personnels AESH (accompagnants d'élèves en situation de handicap), dont le statut et la rémunération restent précaires, la CFTC militera pour une vraie reconnaissance de ce métier avec de vraies perspectives de carrière.  | Ministère  | Fédération de l'enseignement et de la formation  |



|       |  |  |   |
|-------|--|--|---|
| 1-C   | Favoriser les circuits courts (pour délivrer les soins et les produits médicaux) ainsi que la fabrication verte de médicaments, produits de santé. Meilleur remboursement des complémentaires santé et de l'assurance maladie si les biens et soins consommés sont dispensés/fabriqués selon des normes conférant un label de responsabilité écologique. | National / branches / régions / entreprises / organismes assureurs | Responsables confédéraux en charge de la protection sociale, mandatés d'institutions de prévoyance, négociateurs de branche |
| 1-C   | Demander la remise à plat des exonérations sociales et exemptions d'assiette - étude d'impact de ces aides sur l'emploi et atteinte des objectifs assignés   | Ministère/ Parlement   | Chef de file confédéral protection sociale  |
| 1-C   | Développer les contreparties aux aides publiques aux entreprises: conditionnalités / nouvelle contribution   | Parlement/ négociation interprofessionnelle                        | Chef de file Confédéral   |
| 1-C   | Cibler davantage les aides publiques aux entreprises   | Parlement/ négociation interprofessionnelle                        | Chef de file Confédéral   |
| 1-D-a | Cibler les financements vers les secteurs les plus pourvoyeurs d'emplois verts et/ou les plus impactés par la transition écologique  | Parlement / ministères / Institutions européennes                  | Chef de file Confédéral   |
| 1-D-a | Développer la traçabilité écologique et sociale améliorer des bases de données publiques sur les entreprises, lister les entreprises soumises au devoir de vigilance   | Parlement / ministères / Institutions européennes                  | Chef de file Confédéral   |
| 1-D-a | Promouvoir un mix énergétique équilibré entre énergies renouvelables et nucléaire  | Parlement / ministères   | Chef de file Confédéral   |
| 1-D-a | Demander la mise en œuvre d'une clause de revoyure en 2026 sur l'interdiction de vente des véhicules thermiques neufs à compter de 2035  | Comité exécutif de la CES/ débat sur les résolutions               | Représentants la CES  |
| 1-D-b | Définir collégialement en CSE la raison d'être de l'entreprise   | Entreprise   | Elus CSE  |
| 1-D-b | Former les militants à la RSE et à la transition écologique  | Branche / entreprise   | Négociateur de branche et délégués syndicaux  |
| 1-D-b | Diffuser les bonnes pratiques détaillées dans l'ANI Transition écologique à l'ensemble des mandatés CFTC   | Branches professionnelles / entreprise                             | Négociateur de branche et délégués syndicaux  |
| 1-D-b | Veiller à ce que chacun des acteurs de la formation s'approprie les enjeux liées à la transition énergétique   |  |   |
| 1-D-c | Demander la prise en charge obligatoire à 75 % des frais de transports collectifs.   | Gouvernement/ parlement  | Chef de file Confédéral   |
| 1-D-c | Revendiquer une augmentation substantielle du bonus écologique pour les salariés qui habitent ou travaillent dans une zone à faibles émissions mobilité (ZFE-m).   | Gouvernement/ parlement  | Chef de file Confédéral   |

|       |  |   |  |
|-------|--|---|--|
| 1-D-c | Veiller à ce que la possibilité de déblocage anticipé de l'épargne salariale en vue de l'achat d'un véhicule propre se concrétise pour les salariés.   | Gouvernement  | Chef de file<br>Confédéral                                 |
| 1-D-d | Veiller à ce qu'une place importante soit donnée à l'emploi des services qui concourent à la rénovation énergétique des logements.   | Action Logement   | Représentant<br>Action logement                            |
| 1-D-e | Encourager la prise en compte de dimension écologique, participer à l'identification des axes de travail et moyens d'action  | caisses nationales et locales de sécurité sociale /   | administrateurs nationaux et locaux                        |
| 1-D-e | La CFTC veillera à ce que les prestations servies par les organismes où elle siège soient conformes à un cahier des charges qui tende vers une faible empreinte carbone.   | Institutions proposant des complémentaires santé  | administrateurs des groupes de protection sociale          |
| 1-D-e | Réformer l'Objectif national de Dépense d'Assurance Maladie annuel (ONDAM) au profit d'une loi de programmation de santé sur 5 ans avec l'identification d'objectifs de santé prenant en compte les évolutions environnementales | Ministère/parlement/<br>HCAAM   | chef de file<br>Confédéral/ CNAM<br>/représentant<br>HCAAM |
| 2-A-a | Pousser la création de CSSCT par voie d'accord dans toutes les entreprises   | Entreprise  | DS   |
| 2-A-a | Etablir des accords adaptés à la situation des TPE/PME au sein des branches professionnelles surtout dans les secteurs les plus accidentogènes   | branches concernées des secteurs du travail temporaire, action sociale, santé, nettoyage... | négociateurs de branche                                    |
| 2-A-a | Renverser le concept "d'aptitude au poste de travail" par l'instauration de la notion "d'aptitude d'un poste de travail à accueillir un travailleur", quel que soit son état de santé  | Parlement / ministères  | Chef de file confédéral                                    |
| 2-A-a | Mettre en avant la prévention organisationnelle dans le cadre de la lutte contre les RPS   | Négociation / ministères / branches professionnelles / entreprises                          | Chef de file/<br>négociateurs/DS                           |
| 2-A-a | Former les militants CFTC aux risques liés à l'organisation du travail et aux démarches QVCT   | entreprise / branche  | DS/négociateurs  |
| 2-A-a | Augmenter les moyens humains et financiers de l'ensemble des acteurs de la santé au travail  | Parlement / ministères / Négociation interprofessionnelle                                   | Chef de file confédéral                                    |
| 2-A-a | Mettre en place une gouvernance paritaire nationale des SPSTI (service de prévention santé au travail interprofessionnel)  | Parlement / ministères / Négociation interprofessionnelle                                   | Chef de file confédéral                                    |
| 2-A-a | Rétablir des fiches individuelles d'exposition pour une meilleure traçabilité notamment dans le cadre de la lutte contre les cancers professionnels  | Ministères / parlement/<br>Négociation interprofessionnelle                                 | Chef de file confédéral                                    |

|       |   |  |   |
|-------|---|--|---|
| 2-A   | Accélérer davantage le virage du préventif en réformant l'Objectif national de Dépense d'Assurance Maladie annuel (ONDAM) au profit d'une loi de programmation de santé sur 5 ans           | Parlement / ministères/<br>HCAAM/CNAM              | Chef de file confédéral/<br>représentant HCAAM/<br>Administrateurs CNAM |
| 2-A   | Proposer le remboursement intégral des actes de prévention par l'Assurance maladie sans condition d'âge   | Parlement / ministères/<br>HCAAM/ CNAM             | Chef de file confédéral/<br>représentant HCAAM/<br>Administrateurs CNAM |
| 2-A-b | Réduire les délais d'obtention de la RQTH afin qu'ils soient raisonnables et respectueux de la situation des personnes handicapées et de leur projet de vie.                                | Ministère  | Chef de file  |
| 2-A-b | Prévenir le risque d'inaptitude en assurant un service d'aide au maintien dans l'emploi   | Entreprise   | Elus en entreprises<br>et Référents handicap CFTC                       |
| 2-A-b | Promouvoir l'emploi accompagné au bénéfice des travailleurs en situation de handicap  | Entreprise, CAp emploi<br>et MDPH                  | Référents handicap CFTC , mandatés cap emploi et MdpH                   |
| 2-A-c | Faire reconnaître de façon systématique (par l'employeur) la qualification acquise par le salarié (par la formation ou la VAE et VAES)  | Parlement / ministères /<br>Négociation            | Chef de file confédéral/DS/<br>négociateurs                             |
| 2-A-c | Associer davantage les représentants du personnel à l'élaboration du PDC (négociation du contenu au lieu d'un simple avis)  | ANI et décliné dans les<br>branches et entreprises | Négociateurs au national et branches<br>et élus CSE                     |
| 2-A-c | Permettre à un public peu/pas qualifié d'accéder davantage à la formation   | Branches/ CSE                                      | négociateurs et élus  |
| 2-A-c | Demander la réalisation d'un suivi du parcours professionnel des salariés qui bénéficient des mesures et dispositifs de mobilité dans les entreprises, tous confondus (APC, RCC, PVD, PMVS) | Ministère du travail                               | Confédération -<br>Chef de file emploi                                  |
| 2-A-c | Proposer d'étendre le dispositif de Période de Mobilité volontaire sécurisée (PMVS) aux entreprises de moins de 300 salariés  | Ministère du travail                               | Confédération -<br>Chef de file emploi                                  |
| 2-A-d | Développer des formations adaptées au profil seniors  | Organismes de formation                            |   |
| 2-A-d | Promouvoir et développer le mécénat de compétences  | Ministères, Parlement,<br>instances consultatives  | Chef de file, élus en entreprises,<br>mandatés CFTC                     |
| 2-A-e | Soutenir le développement des dispositifs de passage progressif entre activité et retraite  | Ministère, parlement,<br>instances consultatives   | Chef de file  |

|       |  |   |                    |
|-------|--|---|--------------------|
| 2-A-e | Prévoir un cadre juridique sécurisé aux aménagements de fins de carrière   | Branches professionnelles   | Négociateurs       |
| 2-A-e | Améliorer le congé proche aidant notamment pour neutraliser ses effets sur la retraite   | Ministère, parlement, instances consultatives   | Chef de file       |
| 2-B-a | Sensibiliser les managers à la valorisation des compétences acquises dans la vie personnelle et transférables à l'entreprise.  | Entreprise  | Elus CSE et DS     |
| 2-B-a | Garantir l'emploi (identique ou similaire) après un congé pour accompagner la dépendance d'un proche   | Ministère/parlement/instances consultatives   | Chef de file       |
| 2-B-a | Demander des solutions d'accueil diversifiées, en nombre suffisant, de qualité et équitablement réparties sur tout le territoire.  | Ministère, parlement, instances consultatives   | Chef de file       |
| 2-B-a | Demander une meilleure indemnisation (% du dernier salaire) du congé parental  | Ministère, parlement, instances consultatives   | Chef de file       |
| 2-B-a | Veiller à ce que le tététravail soit mis en place par un accord collectif assurant 3 conditions : volontariat, réversibilité, travail pendulaire   | Entreprise  | DS                 |
| 2-B-a | Passer par l'expérimentation pour la semaine de 4 jours et toujours sur la base du double volontariat (salarié, employeur) et dans le respect du dialogue social (dans l'entreprise et dans les branches). | Branches professionnelles et Entreprises  | Négociateurs et DS |
| 2-B-b | Veiller à ce que la question des mobilités durables soit abordée et être force de proposition lors de la négociation annuelle obligatoire sur la Qualité de vie au travail.                                | Entreprises (50 salariés sur un même site)  | Délégués syndicaux |
| 2-B-b | Demander une prise en charge minimale obligatoire des transports individuels au même titre que les transports collectifs, et une prise en charge identique entre les travailleurs privé/public             | Ministère   | Chef de file       |
| 2-B-b | Promouvoir le développement du transport à la demande  | Ministère   | Chef de file       |
| 2-C-a | Revoir la formule de revalorisation automatique afin qu'elle intègre une variable permettant d'anticiper les effets de l'inflation   | Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle - audition groupe d'expert SMIC | Chef de file       |
| 2-C-a | Procéder au réexamen des grilles de classification/négociation pour mise en conformité de l'écart entre les coefficients   | Branches  | Négociateurs       |

|       |  |   |   |
|-------|--|---|---|
| 2-C-a | Adopter un dispositif contraignant les branches à mettre en conformité leur grille de classification en différenciant la règle en fonction du niveau de salaire (< ou > à 1,6 SMIC)  | Parlement                                   | Chef de file                                    |
| 2-C-a | Veiller à ce que les coefficients avoisinant le SMIC (1,2 SMIC) ne représentent pas plus de 30% des coefficients de la branche.  | Branche                                     | Négociateurs                                    |
| 2-C-a | Veiller à ce que le salaire conventionnel maximum de la grille dépasse a minima trois fois le SMIC conventionnel du premier coefficient.   | Branche                                     | Négociateurs                                    |
| 2-C-a | S'opposer au principe d'un « travailler plus pour gagner plus » comme seul levier de compensation d'une rémunération inappropriée des agents et demander une vraie revalorisation salariale par l'augmentation de la valeur du point d'indice de la fonction publique et une révision complète des grilles salariales. | Ministère                                   | Fédération de l'enseignement et de la formation |
| 2-C-b | Calculer et de prévoir le montant de la RSP/ intéressement soit systématiquement transmise aux représentants des salariés.   | Entreprise                                  | Elus CSE et DS                                  |
| 2-C-b | Enrichir la BDESE en y inscrivant les montants des variables utilisées pour le calcul de la RSP / intéressement, en plus du montant de la RSP/ intéressement lui-même  | Entreprise                                  | DS  |
| 2-C-b | Abaisser à 11 salariés le seuil afin de généraliser la mise en place de la participation / possibilité d'intervention d'un salarié mandaté par un syndicat représentatif dans la branche ou au niveau national et interprofessionnel pour négocier les accord dans les entreprises de moins de 50 salariés             | Parlement/ entreprise                       | chefs de file / Elus                            |
| 2-C-b | Verser automatiquement un supplément de participation et abondement unilatéral notamment sur un fonds labellisé responsable en cas de super-profits au niveau mondial  | tous les niveaux de négociations            | Chef de file/ négociateurs/DS                   |
| 2-C-b | Obliger à revoir la grille salariale ainsi qu'un abondement unilatéral en cas de réserve spéciale de participation nulle malgré la réalisation d'un super profit au niveau mondial   | tous les niveaux de négociations            | Chef de file/ négociateurs/DS                   |
| 2-C-b | Dissocier les temps de négociations obligatoires entre les salaires et les dispositifs de partage de la valeur afin de garantir le principe de non-substitution entre les salaires et les primes.  | Parlement/ négociation interprofessionnelle | Chefs de file                                   |
| 2-C-b | Accompagner automatiquement toute distribution de dividendes aux actionnaires d'une revalorisation salariale.  | Entreprise                                  | délégués syndicaux                              |

|       |  |  |   |
|-------|--|--|---|
| 2-C-b | Demander une hausse grille salariale si distribution de primes exceptionnelle type PPV, deux années consécutives en lieu et place d'une revalorisation des salaires. | Entreprise   | délégués syndicaux  |
| 2-C-b | Instaurer un écart de rémunération maximale (salaire et primes) au sein de chaque entreprise.  | entreprise / négociation interprofessionnelle                                | délégués syndicaux / chefs de file                              |
| 2-C-c | Exiger une stricte application de la législation sur l'égalité de rémunération femmes hommes   | Entreprise   | représentants des salariés                                      |
| 2-C-c | Pointer les insuffisances de l'index égalité et demander sa correction ou la construction d'un outil plus efficace   | Ministère du travail / Haut conseil à l'égalité                              | Confédération / Chef de file / représentants CFTC               |
| 2-C-c | Etre force de proposition dans le cadre de la négociation égalité femmes - hommes  | Entreprise   | DS  |
| 2-C-c | Relancer les négociations des classifications pour que toutes les compétences spécifiques à chaque métier soient pondérées de manière neutre                         | Branches professionnelles  | Négociateurs  |
| 2-D   | Porter une proposition de généralisation de la couverture des salariés en prévoyance à l'instar de ce qui s'est fait pour la complémentaire santé.                   | Négociation interprofessionnelle   | Chef de file  |
| 2-D   | Porter une proposition de refonte de la prestation perte d'autonomie autour de trois volets (aides humaines, aides techniques et répit et accueil temporaire).       | Ministère/Parlement/instance consultative                                    | Chef de file  |
| 2-D   | Encourager la proposition de couvertures collectives au niveau des branches professionnelles et des entreprises.   | Branches professionnelles  | Négociateurs  |
| 2-D   | Proposer la mise en place un panier d'aides minimums à destination des aidants.  | Ministère/Parlement/instances consultatives/négociation interprofessionnelle | Chef de file  |
| 3.A.a | Créer le C2PDS   | National / négociation interprofessionnelle                                  | chefs de file confédéraux                                       |
| 3.A.b | Faire intervenir les partenaires sociaux plus en amont dans le processus d'élaboration des projets de réforme pour peser utilement                                   | National / négociation interprofessionnelle                                  | chefs de file confédéraux                                       |
| 3.B.a | Rétablir des comités paritaires de validation de branche pour les accords conclus sans présence syndicale  | national/branche   | Confédération / Chef de file / représentants CFTC/ négociateurs |

|       |  |  |   |
|-------|--|--|---|
| 3.B.b | Intégrer les thématiques du travail dominical et du travail de nuit au bloc impératif de la branche  | Ministère/ Parlement/<br>négociation<br>interprofessionnelle | Confédération<br>/ Chef de file /<br>représentants CFTC |
| 3.B.b | Obliger chaque branche professionnelle de lancer un grenelle de la transition écologique   | Ministère/ Parlement/<br>négociation<br>interprofessionnelle | Confédération<br>/ Chef de file /<br>représentants CFTC |
| 3.C.a | Rénovation du droit d'expression collective: institution d'un temps d'échange avec les salariés avant la fixation de l'agenda social autonome de l'entreprise                            | Ministère/ Parlement/<br>négociation<br>interprofessionnelle | Confédération<br>/ Chef de file /<br>représentants CFTC |
| 3.C.a | Mettre en place un lieu d'échange et de débats avec les salariés pour aider au déploiement du droit d'expression collectif   | Ministère/ Parlement/<br>négociation<br>interprofessionnelle | délégués syndicaux<br>,élus en entreprise ,<br>salariés |
| 3.C.b | Mise en place obligatoirement des représentants de proximité dans chaque établissement   | Ministère/ Parlement/<br>négociation<br>interprofessionnelle | délégués syndicaux<br>et élus en entreprise             |
| 3.C.b | Réinstaurer des CHSCT  | Ministère/ Parlement/<br>négociation<br>interprofessionnelle | Confédération<br>/ Chef de file /<br>représentants CFTC |
| 3.C.b | Instaurer des contreparties obligatoires et clause de retour à meilleure fortune dans tous les APC   | Ministère/ Parlement/<br>négociation<br>interprofessionnelle | Confédération<br>/ Chef de file /<br>représentants CFTC |
| 3.C.c | Former obligatoirement chaque administrateur salarié au mandat   | Ministère/ Parlement/<br>négociation<br>interprofessionnelle | Confédération<br>/ Chef de file /<br>représentants CFTC |
| 3.C.c | intégrer les administrateurs salariés dans les comités techniques  | Ministère/ Parlement/<br>négociation<br>interprofessionnelle | Confédération<br>/ Chef de file /<br>représentants CFTC |
| 3.C.d | Laisser la possibilité aux suppléants d'assister aux réunions CSE  | Ministère/ Parlement/<br>négociation<br>interprofessionnelle | Confédération<br>/ Chef de file /<br>représentants CFTC |
| 3.C.d | Mettre fin à la règle des trois mandats successifs maximum   | Ministère/ Parlement/<br>négociation<br>interprofessionnelle | Confédération<br>/ Chef de file /<br>représentants CFTC |
| 3.C.d | Faire de la valorisation et la sécurisation des parcours professionnels des titulaires de mandats de représentation de salariés, une thématique de négociation obligatoire en entreprise | Ministère/ Parlement/<br>négociation<br>interprofessionnelle | Confédération<br>/ Chef de file /<br>représentants CFTC |

Le positionnement ainsi défini s'inscrit dans le prolongement des analyses et des propositions de la CFTC. Il rend concrets les principes sociaux chrétiens dont la CFTC s'inspire et manifeste leur actualité.

C'est ce positionnement qui, avec nos modes d'action syndicaux, distingue la CFTC de ses concurrents plus ou moins éloignés.

Car pour convaincre ses interlocuteurs (employeurs, décideurs politiques) ainsi que les travailleurs de la pertinence de son message, il importe qu'en affirmant son positionnement, la CFTC mette en avant ce qui la distingue et la rend si particulière sur l'échiquier syndical, irremplaçable au service du monde du travail, et en mesure de convaincre nombre de travailleurs quand ils découvrent ce qu'est réellement la CFTC.

Ces analyses et ces propositions peuvent et doivent donc constituer une source de développement de notre organisation. Il en est d'autres que nous allons développer à présent.



# 4. MILITER AUTREMENT

1. Cette motion s'inscrit dans la suite de celle votée lors du 53<sup>e</sup> congrès confédéral
2. (Marseille, novembre 2019) et qui illustre l'objectif de développement
3. notamment en rappelant que la CFTC devait s'employer à dépasser le seuil de
4. 10 % d'audience générale dans le secteur privé.
5. La priorité pour le mandat 2023-2027 est de poursuivre le développement de
6. la CFTC, c'est-à-dire la croissance de son audience électorale considérée de
7. manière globale, à court terme (nombre de voix aux élections professionnelles)
8. et à plus long terme, ce qui passe par une augmentation de sa visibilité, de
9. l'adhésion à ses valeurs (nombre de sympathisants) et de l'engagement syndical
10. (nombre d'adhérents et de militants).
- 11.
12. Toutes nos ressources (financières, humaines, politiques) doivent être mobilisées
13. en pensant aux conséquences sur le développement : en quoi nos choix, nos
14. actions permettent-ils à terme la croissance de l'audience électorale de la CFTC.

## A. Ce développement passe par un appui confédéral plus souple, plus réactif aux besoins des syndicats et des sections

15. Trop de syndicats/sections se plaignent de ne pas avoir accès à l'information/
16. aux services/à l'accompagnement qu'ils sont en droit d'attendre de la CFTC. Il
17. n'est pas possible de priver plus longtemps ces personnes et ces structures de
18. l'appui dont elles ont besoin et du service qu'elles paient à travers les cotisations
19. des adhérents. L'action de la Confédération va se déployer plus largement
20. directement vers ces utilisateurs finaux plutôt que via les structures intermédiaires
21. (géographiques et professionnelles) dont les moyens sont très différents et dont
22. l'efficacité de l'appui est extrêmement variable.
23. Ce service confédéral sera proposé aux syndicats (et, selon les cas, aux sections
24. syndicales) à la fois d'une manière universelle (toutes ces équipes militantes ont
25. accès aux mêmes services) et d'une manière particulière renforcée (un appui
26. complémentaire sera proposé/apporté à des structures prioritaires).

## a. Un soutien proposé à toutes les équipes syndicales

L'offre de service confédérale est riche et multiple ; trop souvent, les outils développés peinent à être connus puis appropriés par le Mouvement, et ne profitent qu'à une minorité de militants. Il convient donc de renforcer l'appropriation des productions conçues au niveau confédéral ou mutualisées.

Les nouveautés apparues lors du mandat 2019-2023 sont celles qui méritent le plus d'être mieux connues, à commencer par la Ressourcerie, le nouvel espace de partage entre adhérents CFTC qui remplace l'ancien espace adhérents depuis le printemps 2023. On y retrouve toutes les productions confédérales (vidéos, productions digitales ou prêtes à être imprimées : tracts, affiches, guides pratiques...). Certaines de ces productions sont également personnalisables (avec le logo du syndicat, de la structure, ses revendications propres). C'est également le lieu qui permet à chacun de partager ses propres outils, pour que les bonnes idées et les outils efficaces profitent à tous les militants CFTC. La Ressourcerie fera donc l'objet d'une présentation et d'une promotion importante au sein du Mouvement pour permettre à tous les adhérents de profiter de ses avantages.

Plus largement, c'est tout l'écosystème digital qui sera promu, du site CFTC aux réseaux sociaux en passant par CFTC l'App et son offre de services : la formation en ligne, le Décodeur, les avantages, les espaces de rencontre entre adhérents...

En complément du travail fourni par les fédérations et les unions géographiques, la Confédération s'engagera davantage dans l'animation du réseau des délégués syndicaux. Il s'agit de garantir que tous les DS ont accès aux informations et aux outils qui peuvent leur être utiles dans le cadre de leurs missions. Cette animation de réseau passera par exemple par :

- l'organisation de rassemblements de DS, au niveau géographique ou national, en lien avec une thématique (actualité sociale, thème identifiant...), dans la perspective d'une élection importante ou d'une campagne interprofessionnelle (adhésion...);
- la multiplication de webinaires (en s'inspirant du succès des «Mardis d'Inaric») afin de promouvoir les outils et les démarches qui contribuent au développement de la CFTC, pour enraciner cette stratégie de développement dans toutes nos structures et la concrétiser par des actions et des réflexes accessibles à tous.

À noter que les responsables de sections syndicales et les délégués syndicaux centraux sont également concernés par cette démarche. La fonctionnalité Inaric « DSC » sera également valorisée.

Beaucoup de militants souhaitent améliorer leurs pratiques syndicales quotidiennes. La Confédération s'attachera à leur fournir des outils leur permettant d'aller plus facilement au contact des travailleurs pour promouvoir la

1. CFTC, ses propositions et le syndicalisme de construction sociale qui est le sien.
2. Cela consiste par exemple à la manière de tracter, d'argumenter, de prendre
3. la parole en public, comprendre les règles d'organisation d'une mobilisation.
4. Si une formation spécifique au militantisme actif est envisageable, il s'agit
5. également d'intégrer une séquence « Agir CFTC » dans nos rassemblements
6. (formations ou autres).
7. Un travail de modernisation de la présentation des principes sociaux chrétiens a
8. été lancé. Ces éléments de différenciation de la CFTC seront déclinés sous forme
9. d'outils (de communication, de formation) qui permettront à tous, dirigeants,
10. militants et adhérents, de mieux connaître ce qui distingue la CFTC de ses
11. concurrents, d'en montrer toute l'actualité et d'en faire un élément de fierté, et
12. donc d'attractivité.
13. Des dispositifs d'aide au développement existent déjà ; il s'agit par exemple des
14. primes d'implantations ou de résultat électoral. La Confédération veillera à en
15. améliorer la connaissance pour en favoriser l'utilisation et mieux faire profiter le
16. Mouvement de cet appui financier.
17. Les élections CSE sont un enjeu majeur pour la CFTC ; la négociation des
18. protocoles d'accord préélectoral est l'un des moyens d'obtenir des voix, voire
19. de s'implanter dans une entreprise. Le travail d'identification, de formation et
20. d'accompagnement d'un réseau de négociateurs de PAP se poursuivra afin
21. de permettre à toutes les structures de suivre ces PAP dans la mesure où ils
22. permettent le développement de la CFTC.

## **b. Un soutien approfondi pour les entreprises prioritaires**

23. Notre organisation ne dispose pas de moyens financiers et humains lui permettant
24. d'intervenir en tout lieu du territoire. Il est donc nécessaire de prioriser nos
25. actions selon les perspectives locales de développement, la volonté des équipes
26. concernées, l'appui déjà apporté par les structures intermédiaires, les moyens
27. mis à disposition ou pouvant être gagnés...
28. Une cellule de soutien aux élections a été mise en place en 2023 pour appuyer
29. certaines structures CFTC dans la préparation de leurs élections (particulièrement
30. nombreuses cette année 2023). L'action de cette cellule sera étendue pour que
31. cette dernière puisse soutenir et accompagner davantage de structures, et que
32. son action s'inscrive dans la durée (plus seulement à la veille des élections,
33. comme expérimenté en 2023, mais à moyen terme).
34. Selon la situation et les besoins des syndicats et des sections, cette cellule pourra
35. proposer :
36. – l'interface entre les ressources confédérales (services), les structures CFTC
37. concernées (en particulier interpro) et les prestataires extérieurs pouvant
38. apporter une expertise complémentaire ;

- un appui personnalisé à la négociation, non seulement des PAP, mais de tout sujet discuté dans l'entreprise (rémunérations, conditions de travail...);
- un accompagnement sur la stratégie de communication et sa mise en œuvre : marketing, outils (print, digital);
- l'organisation d'événements CFTC : déplacement d'un dirigeant confédéral, Villages CFTC ou autres (soirée thématique, café juridique, social speed dating... physique ou digital);
- la participation de la CFTC à un événement plus large : foire, salon...
- l'intervention d'un réseau de développeurs, militants expérimentés ayant fait leurs preuves et mis à disposition du Mouvement; ces développeurs ont vocation à se déplacer dans toute la France pour implanter la CFTC, trouver des candidats, négocier des protocoles et accompagner les équipes;
- un accès facilité aux formations « Développer sa section », « Négocier un PAP » ou « Élections professionnelles » via un suivi des structures du calendrier des élections, ainsi qu'une collaboration accrue entre UR et FD pour que tout adhérent impliqué dans le développement puisse se former au bon moment.

Des conventions de développement pourront être signées avec des fédérations, des unions régionales, et éventuellement des syndicats. Elles comprendront un état des lieux (objectifs, moyens d'action...) et des modalités de suivi, d'analyse des résultats. Il est possible d'envisager un investissement financier confédéral, qui serait rétrocédé en cas d'obtention de nouveaux moyens de fonctionnement par la structure.

## **B. Le développement nécessite également l'existence de structures intermédiaires en ordre de marche**

Ce travail de la Confédération pour accompagner les syndicats et les sections dans cette politique de développement n'empêchera pas la Confédération de poursuivre sa coopération avec les structures intermédiaires sur des missions essentielles pour le Mouvement.

Il s'agit bien évidemment de ne pas remettre en cause les structures qui fonctionnent, mais de vérifier celles qui fonctionnent réellement, c'est-à-dire celles qui respectent leurs obligations légales, qui respectent les critères de taille critique et assument leurs missions (définies par les statuts et le règlement intérieur confédéral).

1. Il n'est pas prévu de revoir l'organisation des fédérations en dehors du secteur
2. public (cf. ci-dessous). En revanche, des synergies et coopérations ponctuelles
3. peuvent être menées entre Confédération et fédérations, par exemple sur la
4. saisine des résultats électoraux.
5. En outre, il convient de veiller à ce que les fédérations respectent leurs obligations
6. juridiques (tenue d'AG, mise à jour des statuts, publication des comptes, etc.).
7. Cette veille s'appliquera également aux structures géographiques.
8. Au-delà de ces obligations, le mouvement de regroupement des structures
9. géographiques se poursuivra afin de mutualiser les ressources (humaines
10. et matérielles) et de les employer moins à des missions administratives et
11. davantage à du développement. Hormis dans des régions où la CFTC est bien
12. implantée, le niveau régional sera privilégié pour rassembler les moyens et
13. assurer un certain nombre de services et d'accompagnements des syndicats et
14. des sections de terrain, par exemple en matière juridique, de communication,
15. de comptabilité... Partout, il s'agit d'assurer aux militants le service auquel ils
16. ont droit en adhérant à la CFTC. Les structures qui n'assurent pas ce service
17. doivent assurer leurs missions ou se réorganiser. Si les conflits internes
18. empêchent le développement d'une structure, le N + 1 (ou N + 2 à défaut)
19. s'emploiera à rétablir au plus vite un fonctionnement normal.
20. Le développement constituera la priorité de toutes les structures CFTC ; l'activité
21. des militants, l'attribution des moyens, le contenu de la formation aussi bien que
22. des instances doivent en être le signe.
23. Une attention particulière sera portée à l'accueil des travailleurs dans toute
24. structure CFTC : une personne qui se tourne vers la CFTC pour un appui, un
25. conseil, une adhésion ne doit plus trouver porte close. Il est essentiel d'orienter
26. le travailleur vers le bureau, la ligne téléphonique ou l'adresse mail qui donnera
27. une suite effective à la demande.
28. En conséquence de ces orientations, le versement des fonds versés aux
29. structures (AGFPN, formation...) sera conditionné à la vérification du bon
30. fonctionnement de la structure et pourra être modifié en cas de non-respect
31. de leurs missions.
32. Par ailleurs, le chantier de réorganisation des syndicats se poursuivra afin de
33. supprimer les structures non fonctionnelles et afin de pouvoir accueillir dans la
34. bonne structure tous les travailleurs qui souhaitent adhérer, quels que soient leur
35. localisation et leur secteur d'activité.

## C. Des actions nationales de développement

### a. Étude de marché

Au regard de l'identité CFTC, de son positionnement, de son implantation ou de ses résultats, quels sont les publics prioritaires à prospecter pour maximiser notre développement ?

Selon les résultats de cette étude, les revendications de la CFTC et les services qu'elle propose à ses adhérents et au monde du travail pourraient évoluer pour répondre aux besoins et aux aspirations de ces publics prioritaires. Ces évolutions pourraient être déclinées par des actions menées, des campagnes et des cibles visées au cours du mandat.

### b. Des élections nationales avec un fort enjeu en termes de représentativité

**Élections fonction publique** : la coopération entre les structures CFTC développée lors de la dernière campagne n'a pas permis d'inverser la tendance, et la CFTC a poursuivi son recul dans la fonction publique. Pour regagner la représentativité dans la fonction publique et consolider l'audience générale de la CFTC, la prochaine campagne des élections dans la fonction publique nécessite :

- de réorganiser les fédérations du secteur public, les structures actuelles ayant donné la preuve qu'elles n'étaient pas en mesure de faire face aux enjeux. La Confédération pourra apporter un appui financier pour aider la nouvelle fédération à remplir ses missions ;
- de favoriser les nouvelles implantations dans le secteur public ;
- de revoir le positionnement politique de la CFTC dans la fonction publique afin de proposer un positionnement distinctif ;
- de revoir l'implication financière confédérale dans la campagne pour améliorer le retour sur investissement.

**Élections TPE** : la CFTC développera une approche commerciale pour aller chercher des voix supplémentaires là où des gisements sont identifiés (cf. étude de marché). Cela pourra passer en particulier par :

- des actions de marketing direct (porte-à-porte, courriers personnalisés...);
- des relations approfondies avec les employeurs de ces secteurs d'activités (associations de commerçants, structures patronales...);

1. – l'action des entreprises donneuses d'ordres ou de travail temporaire en
  2. relation avec les TPE ;
  3. – une organisation de la CFTC à même de répondre aux aspirations des
  4. professions avec une forte identité professionnelle ;
  5. – création d'un groupe ad hoc (qui intègre la Confédération, les structures
  6. directement concernées, l'interpro) pour piloter l'action de la CFTC dans ce
  7. secteur entre deux élections.
8. Pour les campagnes TPE comme pour la fonction publique, il est important :
9. – de mieux utiliser les outils conçus (productions, sessions et actions des plans
  10. d'action annuels) dans une perspective électorale et de développement, en
  11. identifiant dans chaque thématique (formation professionnelle, dialogue
  12. social, logement...) les éléments en mesure de favoriser la reconnaissance
  13. du plus CFTC ;
  14. – de mobiliser davantage un certain nombre de structures interprofessionnelles
  15. et, plus largement, les adhérents CFTC.

## **c. Des campagnes nationales**

16. Des actions d'envergure nationale seront menées, en plus des campagnes
17. électorales :
18. – des campagnes d'adhésion (publiques/privées), selon les priorités
19. thématiques retenues, les cibles prioritaires, profitant ainsi pleinement du
20. nouvel outil d'adhésion en ligne ;
21. – la valorisation des nouveaux outils développés, tels que le Décodeur, destiné
22. à apporter une information abondante et diversifiée (dans ses thématiques
23. comme dans les formats proposés) aux travailleurs ;
24. – une campagne pour approcher les élus CSE sans étiquette en leur montrant
25. les avantages de bénéficier du soutien d'une organisation syndicale. Cette
26. démarche peut également être étendue aux élus d'autres syndicats qui sont
27. insatisfaits de leur organisation pour leur proposer l'étiquette CFTC, voire à
28. des sections entières déçues de leur centrale syndicale.

## **d. Des partenariats**

29. La visibilité croissante de la CFTC peut se fonder également sur le développement
30. de partenariats divers, au niveau confédéral comme dans nos structures
31. intermédiaires et sur le terrain. Les responsables CFTC iront rencontrer des
32. interlocuteurs pour leur permettre de découvrir la spécificité de l'organisation
33. CFTC et de ses propositions.

- Ces relations extérieures à développer concernent :
- le monde politique : partis, élus, sur les thématiques sociales au sens large ;
  - les contacts directs avec les employeurs et leurs associations ;
  - les relations avec des experts et avec le monde associatif, avec en outre la possibilité de monter des partenariats (événements communs, échanges de services) avec des associations de consommateurs, de formation en RH, d'étudiants...
- Ces partenariats permettront à la fois d'infuser les propositions CFTC dans la société, d'enrichir nos réflexions, de développer notre visibilité et de positionner la CFTC comme un interlocuteur naturel pour nombre de structures qui sont également des entreprises et ont des salariés.

## **e. Réorienter les moyens humains vers le développement**

La CFTC est riche de ses adhérents, de ses sympathisants, mais elle compte également un nombre important de militants. Parmi ces militants, deux catégories méritent une attention particulière au cours de ce mandat.

### **Mobiliser les réseaux d'administrateurs et autres mandataires extérieurs**

- Les milliers d'administrateurs et représentants de la CFTC qui disposent d'un mandat extérieur doivent contribuer plus étroitement au développement de la CFTC :
- en veillant à l'implantation/au développement de sections là où ils siègent ;
  - en rendant service aux adhérents qui les sollicitent (en ligne ou dans des permanences organisées dans les structures CFTC) ;
  - en mobilisant leurs compétences, leurs connaissances des rouages dans l'élaboration d'outils qui faciliteront le développement de la CFTC.
- Un représentant/administrateur qui ne s'engagerait pas dans cette politique de développement serait avantageusement remplacé par un autre militant plus soucieux de servir la CFTC.
- Pour dynamiser la gestion de ces mandats de représentation, la Confédération recensera puis hiérarchisera les mandats selon leur importance politique. Cela permettra de mieux identifier le profil idéal du représentant à désigner, sachant que les militants les plus dynamiques sont plus utiles sur des postes de direction et/ou de développement que dans des représentations extérieures. Enfin, Inamandats, module d'Inaric permettant d'identifier et d'animer ce réseau, sera actualisé pour accompagner la mise en œuvre de cette politique de dynamisation des représentations.



## Mobiliser les permanents et les détachés

1. Alors que la présence de militants disponibles conditionne le déploiement
2. de nombreuses actions, la CFTC ne dispose pas à ce jour d'une visibilité sur
3. les salariés qui sont détachés, mis à disposition et autres permanents que les
4. entreprises, les branches, les ministères et autres structures d'employeurs
5. mettent à disposition du Mouvement. Il s'agit :
6. – de maximiser les ressources humaines de la CFTC ;
7. – de professionnaliser leur gestion : formation, gestion des parcours, validation
8. des acquis de l'expérience...
9. – de réduire au maximum les permanents laissés à eux-mêmes et les postes et
10. heures de droit syndical non utilisés.
11. Il ne s'agit pas de centraliser au niveau confédéral la gestion de ces ressources humaines,
12. mais de donner aux structures concernées les moyens de les gérer de manière
13. satisfaisante pour tous, voire de mutualiser ces ressources quand c'est envisageable.

## D. Une CFTC qui poursuit sa modernisation

14. Un certain nombre d'évolutions marquent les organisations syndicales en
15. général et la CFTC en particulier depuis des années, l'importance des questions
16. financières et des contraintes qui les accompagnent, ou l'évolution plus
17. irrégulière des parcours professionnels et syndicaux. Cela nécessite la poursuite
18. de la modernisation de notre organisation.

### a. Questions financières

19. Dans un souci de simplification des procédures financières et
20. d'harmonisation des pratiques, au regard du succès de la procédure
21. confédérale d'adhésion en ligne, la mise en place d'un circuit confédéral
22. de cotisation sera étudiée.
23. De même, les missions respectives des structures CFTC sont réparties de manière
24. différente dans le Mouvement. Cela interroge sur le montant et sur la répartition
25. de la cotisation entre les structures qui pourrait évoluer. Ce chantier sera exploré
26. au cours du mandat.
27. Avec l'informatisation du paiement des cotisations, il est aujourd'hui possible
28. de suivre les cotisations de chaque adhérent. Des propositions seront faites en
29. cours de mandat pour lier le paiement de la cotisation :
30. – à l'obtention d'un mandat interne ou externe, et à sa conservation ;
31. – à l'accès à la formation syndicale ;
32. – à la perte de la qualité d'adhérent.

## b. Formation syndicale

### **Revoir la politique de formation pour rajeunir et féminiser le réseau des acteurs de la formation**

La Confédération effectuera un état des lieux du réseau, afin de préciser les objectifs à atteindre. Les structures en charge de la détection et du recrutement de nouveaux formateurs effectueront un suivi ciblé pour ces publics (femmes et jeunes). Un état des lieux régulier permettra de lever les freins et de progresser dans cette démarche pendant la durée du mandat.

### **Favoriser une culture de l'efficience dans la formation syndicale**

- Conception : il s'agit de mettre en place une communauté de formateurs par grand domaine (développement, santé au travail, CSE, communication), avec à la clé des rencontres, ainsi que la création d'un espace d'échanges et de mutualisation des ressources de formation.
- Financement : la CFTC priorisera les dépenses liées à la formation vers les actions visant à favoriser le développement de la CFTC, en tenant compte des contextes structurels et conjoncturels.
- Évaluation : sur des thématiques-cibles (comme les formations « Développer sa section », « Négocier un PAP » ou « Élections professionnelles »), la Confédération mettra en place un suivi des militants afin d'évaluer l'efficacité des formations sur le terrain.

### **Prioriser la formation des nouveaux dirigeants de structures**

Pour assurer la diversité des missions et des fonctions des dirigeants, l'objectif est d'aller au-delà de l'obligation décrite dans l'article 3.5 du règlement confédéral, d'une seule formation par dirigeant. L'offre de formation confédérale a évolué avec la charte du dirigeant, qui décline les missions du trium de chaque structure. Les dirigeants sont invités à se former, auprès de leur structure (UR/FD) dès leur première prise de poste de dirigeant en tant que responsables de syndicat. Une journée d'accueil pour les nouveaux dirigeants UR/UD et FD sera proposée chaque année, et un module pour responsable UD/UID UR ou FD sera à disposition pour compléter le parcours. Les formations conseil sont proposées pour les renouvellements des structures.

En outre, d'autres pistes peuvent être explorées pour renforcer l'accompagnement des dirigeants et futurs dirigeants : école de dirigeants, coaching...

## c. Autres volets

1. Pour compléter cette politique de développement, le mandat 2023-2027 sera
2. également l'occasion :
3. – d'étudier les conséquences de la limitation à trois mandats successifs au
4. CSE sur les militants et sur les structures CFTC, de réfléchir aux moyens de
5. s'assurer d'un renouvellement de qualité et d'enclencher une politique de
6. valorisation des parcours syndicaux ;
7. – de moderniser les publications et de réduire leur impact environnemental via
8. un désengagement du papier : la *Lettre confédérale* deviendra numérique
9. et alimentera un site de presse des publications CFTC, consultable depuis
10. tous les supports, avec accès aux numéros précédents ;
11. – de procéder par divers moyens à l'amélioration de la qualité (fiabilité,
12. exhaustivité) du fichier Inaric, par exemple par la mise à jour de toutes les
13. fiches personnelles ;
14. – de poursuivre l'évolution des pratiques syndicales (recrutement, animation
15. d'équipe, communication...) en adéquation avec les nouvelles formes
16. d'activité et modalités d'organisation du travail (exemple : télétravail) ;
17. – de renforcer la féminisation des postes de direction dans le Mouvement
18. CFTC pour les rendre plus représentatifs de la diversité des adhérent(e)s,
19. en particulier par la mise en place d'un réseau de dirigeantes et futures
20. dirigeantes syndicales ;
21. – d'accélérer le rajeunissement du Mouvement pour préparer l'avenir,
22. en particulier en multipliant les interventions de jeunes militants dans
23. les établissements d'études pendant les années précédant l'insertion
24. professionnelle ;
25. – de favoriser des travaux communs (réunions, chantiers partagés) entre le
26. Conseil de l'ISF et le comité organisation-développement.



# ACRONYMES

**AESH** : accompagnant d'élèves en situation de handicap

**AFEST** : action de formation en situation de travail

**ANI** : accord national interprofessionnel

**APC** : accord de performance collective

**BDESE** : base de données économiques, sociales et environnementales

**CARIF-OREF** : centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation (Carif) et les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (Oref)

**C2PDS** : comité paritaire permanent du dialogue social

**CES** : Confédération européenne des syndicats

**CHSCT** : comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail

**CIES** : comité intersyndical de l'épargne salariale

**CIF** : congé individuel de formation

**CLEA** : certificat de connaissances et de compétences professionnelles

**CNNCEFP** : Commission nationale de la négociation collective de l'emploi et de la formation professionnelle

**CPF** : compte personnel de formation

**CPNEFP** : commission paritaire de l'emploi et la formation professionnelle

**CPPNI** : commission paritaire permanente de la négociation et de l'interprétation

**CPRDFOP** : contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles

**CPTS** : communauté professionnelle territoriale de santé

**CREFOP** : comité régional de l'emploi et de la formation professionnelle

**CSE** : comité social et économique

**DGT** : Direction générale du travail

**DS** : délégué syndical

**EPR** : réacteur à eau pressurisée

**GEPP** : gestion des emplois et des parcours professionnels

**HCE** : Haut Conseil à l'égalité

**IR** : impôt sur le revenu

**IRP** : instance représentative du personnel

**ISR** : investissement socialement responsable

**MDPH** : maison départementale pour les personnes handicapées

**OPMQ** : observatoire prospectif des métiers et des qualifications

**ONDAM** : Objectif national de dépenses d'assurance maladie

**OPCO** : opérateur de compétences

**OS** : organisation syndicale

**PDC** : plan de développement des compétences

**PEE** : plan d'épargne d'entreprise

**PER** : plan d'épargne retraite

**PMVS** : période de mobilité volontaire sécurisée

**PPV** : prime de partage de la valeur

**PROA** : reconversion ou la promotion par alternance

**PTP** : projet de transition professionnelle

**PVD** : plan de départ volontaire

**QVCT** : qualité de vie et conditions de travail

**R & D** : recherche et développement

**RCC** : rupture conventionnelle collective

**RQTH** : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

**RSE** : responsabilité sociale des entreprises

**RSP** : réserve spéciale de participation

**SMIC** : salaire minimum interprofessionnel de croissance

**SMR** : salaire mensuel de référence

**SPSTI** : service de prévention de la santé au travail interprofessionnel

**TAD** : transport à la demande

**TIPCE** : taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques

**TPE/PME** : très petites entreprises/petites et moyennes entreprises

**TVA** : taxe sur la valeur ajoutée

**VAE** : validation des acquis de l'expérience

**ZFE-m** : zone à faibles émissions mobilités



# Motions du 54<sup>e</sup> congrès

## Justification :

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

À \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_ 2023

Cachet de l'organisation :

Signature du président ou du secrétaire général<sup>3</sup>

Identité du signataire (Prénom, NOM, fonction) :

---

---

## Extraits du règlement du 54<sup>e</sup> congrès confédéral

### Chapitre III : MOTION D'ORIENTATION ET D'ORGANISATION

**Article12.-** Le projet de motion a été travaillé et adopté en Bureau puis en Conseil confédéral. Ce projet de motion est mis à disposition du Mouvement à partir du mois de juillet 2023. Des propositions d'amendements pourront être formulées jusqu'au 2 octobre 2023 à l'aide d'un formulaire spécifique.

**Article13.-** Le Conseil confédéral d'octobre donnera ensuite son avis sur les propositions d'amendement, avis qui pourra être :

- **acceptation**
- **modification**
- **refus**

Les structures seront informées de cet avis ; elles devront ensuite indiquer si elles acceptent la réponse qui leur est faite ou si elles souhaitent maintenir leur proposition au Congrès. Le Congrès, dans ses séances du jeudi 16 novembre, débattera de la motion, et en particulier des propositions d'amendements non encore réglées et se prononcera par vote sur ce document. En plus des rapporteurs confédéraux, seuls les défenseurs d'amendements pourront intervenir.







# Notes



# Notes



**Contact :**  
congres@cftc.fr  
01 73 30 43 21

Pour une transition  
sociale et environnementale  
juste et efficace



Syndicat

**cftc**