



RÉSOLUTION

REVENDICATIVE

AVANT-PROJET DE RÉOLUTION



51^e CONGRÈS
BORDAUX

DU 22 AU 26
JUN 2026



■ NOTE D'ÉCRITURE

Afin de rendre nos textes plus inclusifs en termes de visibilité femmes/hommes (les femmes représentant 52% de nos adhérentes et adhérents), les titres, l'introduction et la conclusion ont été écrits en écriture inclusive. Dans cette résolution revendicative, la première occurrence de chaque nom de chaque sous-partie suit la même règle. C'est la double flexion qui est appliquée dans la majorité des cas, seuls les termes se prononçant de la même manière au féminin et au masculin présentent un point médian. Le terme « travailleur » inclut toutes les personnes, indépendamment de leur statut : salariés, agents des fonctions publiques, demandeurs d'emploi, indépendants, retraités, etc.

” AU TRAVAIL POUR LA DÉMOCRATIE

■ SOMMAIRE

INTRODUCTION 6

1. **POUVOIR AGIR AU TRAVAIL** 8

1.1. **VIVRE DIGNEMENT DE SON TRAVAIL** 8

1.1.1. Obtenir une rémunération juste pour tous et toutes. 8

1.1.2. Lutter contre la précarité de l'emploi ... 10

1.1.3. Défendre une politique plus ambitieuse de sauvegarde des emplois. 11

1.1.4. Garantir des conditions de logement dignes aux travailleurs et travailleuses : une responsabilité des employeurs publics et privés 12

1.2. **RENDRE LE TRAVAIL INCLUSIF ET PROTECTEUR** 12

1.2.1. En finir avec toutes les discriminations au travail 12

1.2.2. Bien vivre au travail 13

1.2.3. Donner du sens au travail 15

1.3. **AGIR SUR LES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL** 17

1.3.1. Une Assurance transition-emploi pour s'émanciper 17

1.3.2. Faire de la formation professionnelle un objet de dialogue social 18

1.3.3. Sécuriser le parcours des apprenti-es ... 18

1.3.4. Donner aux travailleurs et travailleuses les moyens d'agir pour une transition écologique juste au travail. 18

1.3.5. Encadrer le déploiement du numérique et de l'intelligence artificielle 19

1.4. **RENFORCER LES CONDITIONS SYNDICALES DE LA DÉMOCRATIE AU TRAVAIL** 19

1.4.1. Construire la démocratie au travail grâce à l'action syndicale. 19

1.4.2. Faire vivre la démocratie sociale au travail 20

1.4.3. Donner voix au chapitre aux travailleurs et travailleuses concernant l'entreprise : vers la démocratie économique. 22



2. PROTÉGER NOTRE DÉMOCRATIE ET RÉINVENTER UNE SOCIÉTÉ OUVERTE, PLUS JUSTE, LIBRE ET ENGAGÉE 24

2.1. GARANTIR LES LIBERTÉS ET DROITS FONDAMENTAUX DE TOUS ET TOUTES 24

- 2.1.1. Protéger l'État de droit 24
- 2.1.2. Garantir les libertés fondamentales individuelles et collectives 25
- 2.1.3. Défendre la laïcité et lutter contre le racisme, comme l'antisémitisme et l'islamophobie 26
- 2.1.4. Résister face aux idées d'extrême droite 26
- 2.1.5. Garantir l'égal accès aux droits 27
- 2.1.6. S'informer, s'ouvrir, apprendre : au fondement de la démocratie 30

2.2. CONSTRUIRE UN NOUVEAU PACTE DÉMOCRATIQUE 32

- 2.2.1. Renforcer la démocratie sociale 32
- 2.2.2. Renouveler nos institutions et les pratiques politiques 33
- 2.2.3. Placer les citoyennes et citoyens au cœur du pacte démocratique 34
- 2.2.4. Conquérir la démocratie économique à tous les niveaux 35



2.3. REFONDER NOTRE PACTE SOCIAL POUR PLUS DE SOLIDARITÉ ET DE FRATERNITÉ 37

- 2.3.1. Consolider et renouveler un modèle de protection sociale solidaire 37
- 2.3.2. Services publics : transformer les promesses en réalité 40
- 2.3.3. Réformer la fiscalité 40

3. CONCLUSION 42



INTRODUCTION



- **0.1.** La démocratie, c'est l'héritage et la boussole de la CFDT. Depuis 1964, notre organisation a placé la démocratie au cœur de son sigle et de son identité, pour clamer haut et fort sa vision globale d'une société et d'un monde du travail juste, solidaire et émancipateur.
- **0.2.** La démocratie, c'est une responsabilité collective et une éthique du pouvoir : elle ne se résume pas à des institutions et au jeu des urnes. C'est une organisation exigeante de la société, fondée sur des pratiques de rapprochement d'intérêts divergents et de compromis. Elle donne une réelle place à chacun et chacune, pour pouvoir s'exprimer, débattre, dialoguer, agir et prendre part aux décisions qui la ou le concerne. Et pour nous, cela commence par le travail. La démocratie, c'est une exigence que nous portons, la condition intangible pour que les femmes et les hommes puissent se réaliser et s'émanciper. C'est toujours notre ambition, plus de soixante ans plus tard, dans un monde qui, lui, fait face à de nombreuses urgences.
- **0.3.** La première d'entre elles, c'est l'urgence climatique, pourtant reléguée à l'arrière-plan. Le climatoscepticisme prospère au fur et à mesure que la recherche et la science sont volontairement décrédibilisées. Dix ans après l'Accord de Paris, les objectifs de limitation de la hausse des températures ne sont pas tenus et les émissions de gaz à effet de serre sont au plus haut. Les conséquences sont très concrètes sur les populations les plus vulnérables à l'échelle de la planète. Pour la CFDT, la transition écologique s'impose. C'est un enjeu démocratique en soi car pour être juste, elle doit être coconstruite, anticipée et planifiée, pour que tous les citoyens et toutes les citoyennes soient égaux face aux transformations en cours.
- **0.4.** C'est le même défi que nous devons relever face au déploiement des outils numériques et l'apparition des systèmes d'intelligence artificielle générative, qui bousculent profondément notre société et le monde du travail. Au-delà des opportunités que ces avancées technologiques ouvrent, nous devons prendre garde à ce qu'elles ne soient pas porteuses d'inégalités et d'exclusion.
- **0.5.** Autre évolution majeure, celle de la démographie. La population des pays en voie de développement continue de croître mais deux fois moins vite que durant les dernières décennies. De manière globale, et notamment en Europe, on observe une baisse de la natalité, une augmentation de l'espérance de vie et un vieillissement général de la population. Cela interroge nos modèles sociaux, le financement des retraites, la prise en charge de la dépendance, l'accès aux soins. De vraies questions en matière d'économie et d'emploi sont posées, le risque de fracture intergénérationnelle s'accroît. Dans ce contexte, il devient nécessaire de penser l'immigration comme un facteur de régulation de la démographie et une opportunité de croissance économique.
- **0.6.** L'urgence, c'est aussi de faire face à l'explosion des inégalités. Les riches sont toujours plus riches et les pauvres toujours plus pauvres. Cette injustice fragilise la démocratie alors que les tentatives de redistribution des richesses échouent à se mettre en place.
- **0.7.** Ces dernières années, l'ordre mondial que nous connaissons a vacillé. Le retour de la logique des empires - Chine, Russie et États-Unis - s'accompagne d'une crise démocratique mondiale. Le retour au pouvoir de Donald Trump, provoquant une dérive illibérale du régime, nous rappelle avec violence que la démocratie n'est jamais acquise et qu'elle est fragile. La brutalité du rapport de force met à mal le multilatéralisme et cherche à discréditer le droit international. Le modèle de société et l'autonomie stratégique de l'Europe sont sous tension et l'Union européenne est mise au défi de renforcer cohésion politique, économique et militaire.
- **0.8.** L'industrie, les services, l'innovation et la recherche, l'énergie, l'accès aux ressources naturelles et aux matières premières sont autant de terrains privilégiés d'affrontement entre grandes puissances. Le risque d'une profonde déstabilisation des économies européennes est réel. Ces tensions mettent en lumière les grandes mutations d'un capitalisme qui a conduit à ce qu'une minorité concentre conjointement l'essentiel des richesses et le pouvoir de décision. Les finalités du développement économique sont pourtant des choix de société qui appellent une délibération démocratique.

0.9. Dans l'Union européenne, des mouvements politiques conservateurs et réactionnaires d'extrême droite gouvernent des États - comme c'est le cas en Italie et en Hongrie - ou sont au gouvernement - comme en Finlande. Les élections européennes ont plébiscité ces formations qui ont désormais leurs entrées dans l'exécutif européen. La Commission européenne, sous pression de l'union des droites et du patronat, semble alors tentée par le détricotage des acquis sociaux et environnementaux, au nom d'une soi-disant amélioration de la compétitivité. Les forces d'extrême droite tentent d'imposer leur vision de la société basée, sous couvert de préférence nationale, sur la haine et l'exclusion; avec à la clé, la remise en cause de nombreux droits et libertés pour les femmes, les plus précaires, les migrantes et les migrants et les minorités. Nous ne pouvons nous y résoudre.

0.10. La France ne fait pas exception à ces changements à l'œuvre. Dans un climat économique morose, les travailleurs et les travailleuses sont en première ligne de ces bouleversements. Alors que l'endettement public tutoie des sommets, la pratique très verticale du pouvoir a abimé notre démocratie, avec notamment le passage en force de la réforme des retraites en 2023 malgré un mouvement de contestation massif. L'extrême droite a prospéré. Et l'instabilité politique qui a résulté des élections législatives anticipées n'a rien arrangé, tout comme les démissions éclair des différents gouvernements qui se sont succédé. Cela a réduit encore un peu plus la confiance des citoyennes et des citoyens dans nos institutions.

0.11. Face à ces réalités, face à ces fractures sociales et politiques qui minent notre pays, la démocratie sociale a un rôle à jouer. Nous croyons à la force du dialogue social, même s'il n'est pas aisé de trouver le chemin du compromis quand une partie du patronat fait abstraction des enjeux sociaux et environnementaux et n'a, comme seule ligne d'horizon, que la création de valeur pour l'actionnaire.

0.12. Nous ne baissions pas les bras. Nous portons un syndicalisme de transformation sociale, au plus près de la réalité des travailleurs et des travailleuses, capable d'anticiper les mutations, sans pour autant minimiser les difficultés qu'elles engendrent. Nous portons un syndicalisme créateur de nouveaux droits, de nouvelles solidarités et de justice sociale. Car le progrès ne se décrète pas, il se construit collectivement.

0.13. En tant que première organisation syndicale de France, nous incarnons une stabilité précieuse et nous portons un espoir. Indépendance, émancipation, égalité, solidarité, démocratie: notre organisation est fidèle à ses valeurs et solide sur ses fondamentaux. Être CFDT, aujourd'hui comme hier, c'est être féministe, laïque, antiraciste et écologiste.

0.14. Ce que nous proposons dans cette résolution, c'est faire démocratie, ensemble.

1. POUVOIR AGIR AU TRAVAIL

1.0. Face aux transformations du travail, nous devons garantir aux travailleurs et travailleuses un emploi justement rémunéré et protecteur ainsi qu'un travail porteur de sens, respectueux de tous et toutes, permettant autonomie et émancipation.

Lier qualité de l'emploi et qualité du travail, c'est permettre la démocratie au travail, en reconnaissant à chacun et chacune un véritable pouvoir d'agir. Nous devons aussi nous assurer que le travail soit un sujet de débat public, en développant notre stratégie d'influence via les Places du travail.

1.1. VIVRE DIGNEMENT DE SON TRAVAIL

1.1.1. OBTENIR UNE RÉMUNÉRATION JUSTE POUR TOUS ET TOUTES

1.1.1.1. EXIGER L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : UN PRINCIPE QUI DOIT DEVENIR RÉALITÉ

1.1.1.1.1. Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes perdurent. Sans prise en charge syndicale forte de cette question, rien ne changera. Nous devons veiller, dans le privé comme dans le public, à la **pleine application des nouveaux dispositifs légaux issus de la directive européenne sur la transparence des salaires**, négociée et défendue par les organisations syndicales européennes et la Confédération européenne des syndicats (CES). La CFDT doit être fer de lance pour obtenir un état des lieux, négocier des mesures correctives en faveur de l'égalité salariale et veiller à leur évaluation conjointe par les acteurs, dans les branches, les entreprises et les administrations.

1.1.1.1.2. Les obligations des employeurs en matière de transparence des rémunérations sont renforcées. En cas de non-respect de ces obligations, nous demandons un durcissement des sanctions et l'**affectation des pénalités versées par les entreprises, aux politiques publiques en faveur de l'égalité**. Nous revendiquons également l'**éga-conditionnalité des aides publiques aux entreprises** (autrement dit, une conditionnalité des aides basée sur des critères d'égalité femmes-hommes).

1.1.1.1.3. Les femmes se trouvent confrontées à trois phénomènes durant leur carrière : d'abord la ségrégation professionnelle, qui oriente la majorité des femmes vers un nombre restreint de filières, et dont les métiers sont moins valorisés que les métiers occupés majoritairement par des hommes. Ensuite, celui du « plancher collant » : elles sont assignées à des emplois moins rémunérés et avec des perspectives d'évolution professionnelle limitées, voire des emplois en temps partiels contraints ou précaires. Enfin, celui du « plafond de verre », qui veut qu'à compétences égales, les niveaux les plus élevés de responsabilité leur sont moins accessibles.

1.1.1.1.4. Nous devons agir sur le déroulement des carrières des femmes pour faire sauter ces obstacles, **agir en faveur de la mixité dans toutes les filières professionnelles et toutes les catégories socio-professionnelles et améliorer la reconnais-**

sance des compétences mises en œuvre dans les métiers les plus féminisés. Des guides pratiques pour négocier l'égalité professionnelle et l'égalité salariale sont déjà disponibles et nous renforcerons les formations syndicales indispensables pour bien prendre en charge ce sujet.

1.1.1.1.5. Dans le secteur public, nous revendiquons une **négo-**
ciation sur les carrières et les rémunérations qui intégrera avec ambition les moyens d'atteindre l'égalité salariale entre les agentes et les agents.

1.1.1.2. AGIR POUR UNE RÉMUNÉRATION JUSTE ET TRANSPARENTE DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES

1.1.1.2.1. Pour faire face à la perte de pouvoir d'achat des agents des fonctions publiques, nous revendiquons des mesures générales d'augmentation des traitements articulant revalorisation du point d'indice et ajout de points d'indice. Ces mesures doivent concerner les trois catégories (A, B et C) et les trois fonctions publiques, tout en veillant à ne pas creuser l'écart entre les plus basses et les plus hautes rémunérations et à réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes.

1.1.1.2.2. En plus des mesures générales d'augmentation, la CFDT réclame une négociation annuelle obligatoire sur les rémunérations dans les fonctions publiques.

1.1.1.2.3. La rémunération des agents est composée d'une part indiciaire, qui évolue avec l'ancienneté et les promotions, et d'une part indemnitaire variable en fonction du poste occupé et de la manière de servir. Nous revendiquons un rééquilibrage de la rémunération en faveur de la part indiciaire, celle-ci étant le support pour le calcul de la pension de retraites des fonctionnaires.

1.1.1.2.4. Nous exigeons plus de transparence sur les critères d'attribution des primes individuelles et les critères d'avancement, et nous nous attacherons à l'obtenir au travers notamment des lignes directrices de gestion.

1.1.1.2.5. Nous demandons l'ouverture d'une négociation sur les carrières et grilles de rémunération, afin de leur rendre leur dy-

namique, de les adapter aux évolutions des durées dans la vie active, de mieux valoriser les compétences et qualifications exigées pour entrer dans la fonction publique.

1.1.1.3. DYNAMISER LA NÉGOCIATION SALARIALE DANS LES ENTREPRISES ET LES BRANCHES

1.1.1.3.1. La négociation salariale est une obligation, tant dans les branches que dans les entreprises. Elle engage la responsabilité des employeurs et des employeuses et chaque manquement doit être sanctionné.

1.1.1.3.2. Négocier une politique salariale juste et transparente constitue un levier essentiel pour reconnaître pleinement les compétences et les parcours professionnels. La politique salariale doit permettre une valorisation sans biais genré et une dynamique salariale motivante, assurant à chacun une reconnaissance équitable de sa contribution à l'entreprise. Nous continuerons à œuvrer sans relâche pour la mise à jour régulière des grilles de classification et la négociation de grilles salariales cohérentes et justes. Nous poursuivrons les travaux engagés avec les fédérations afin de fixer le Salaire minimum hiérarchique (SMH), en fonction de la réalité des métiers et des secteurs économiques.

1.1.1.3.3. Nous réaffirmons notre position en matière d'exonération de cotisations patronales. Tant qu'une grille de salaires minimums conventionnels comporte des niveaux de rémunération en dessous du Smic, tant que les branches ne respectent pas l'obligation périodique de réexamen des classifications (tous les cinq ans), **nous demandons, afin de dynamiser la négociation salariale, la suspension des exonérations de cotisations patronales dont bénéficient les entreprises de la branche en question sur les salaires compris entre 1 et 1,6 Smic.**

1.1.1.3.4. Pour les salaires supérieurs à 1,6 Smic, nous revendiquons la suppression des exonérations de cotisations sociales, qui devront être remplacées par des aides publiques directes conditionnées à l'amélioration de la qualité de l'emploi.

1.1.1.3.5. Pour lutter contre la stagnation dans les bas salaires, nous demandons que les conventions collectives prévoient une **revalorisation systématique du salaire pour tous les salariés et toutes les salariées maintenus au Smic pendant 2 ans.** Le non-respect de cette obligation devra entraîner la suspension automatique des exonérations de cotisations patronales.

1.1.1.3.6. Nous renforcerons la formation des militantes et des militants sur les enjeux liés à la négociation sur les rémunérations, les grilles de rémunération et systèmes de classification, ainsi que sur les enjeux de transparence, équité, égalité salariale et reconnaissance des compétences.

1.1.1.3.7. Pour limiter les écarts salariaux, dans le cadre de la négociation sur les rémunérations, nous revendiquons le **renforcement de la transparence des rémunérations, la définition et la publication du ratio d'équité** dans toutes les entreprises et groupes. Celui-ci mesure l'écart maximum entre les rémunérations les plus hautes et le salaire médian de l'entreprise ou du groupe. C'est un sujet de gouvernance et de dialogue social qui doit s'apprécier selon les réalités et les choix stratégiques des

entreprises et des groupes. Toutefois, compte tenu de la réalité observée (ratio supérieur à 100 sur le champ du CAC40), nous pouvons nous fixer un objectif, dans un premier temps, de tendre vers 40. Nous accompagnerons les équipes pour s'emparer de ce sujet. Par ailleurs, nous soutiendrons les initiatives législatives visant à limiter les rémunérations excessives et à réduire les écarts injustifiés.

1.1.1.4. REDISTRIBUER ÉQUITABLEMENT LES RICHESSES ET RÉMUNÉRER LA PERFORMANCE

1.1.1.4.1. L'Accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur vise à redistribuer équitablement les richesses créées, participant à la justice sociale et à la reconnaissance du travail. Les employeurs doivent assurer une application fidèle et équitable de ses dispositions, sans substitution au salaire. Ces dispositions doivent être accessibles à tous les salariés, y compris des plus petites entreprises. La prime de partage de la valeur, qui se substitue trop souvent à des augmentations de salaires, doit être abandonnée au profit des nouveaux dispositifs proposés par l'ANI.

1.1.1.4.2. Dans la chaîne de valeur, c'est-à-dire à toutes les étapes de production d'un bien ou d'un service, **l'intéressement de projet** doit être mobilisé pour une répartition plus équitable de la valeur, en particulier entre donneur d'ordre et sous-traitants. Nous encouragerons la mise en place d'un **cadre de négociation interentreprises** visant à reconnaître et valoriser l'engagement et la qualité du travail au service du projet commun, par l'intégration de critères collectifs et qualitatifs.

1.1.1.4.3. La performance des entreprises doit aller de pair avec une reconnaissance des salariés et du progrès collectif. Elle doit garantir une évaluation équitable, respectueuse des personnes et des réalités professionnelles.

1.1.1.4.4. Nous appelons à **définir et rémunérer la performance** à partir de critères transparents, négociés et opposables avec les représentantes et représentants du personnel, accessibles et compréhensibles par les travailleurs. Ces critères doivent être adaptés aux réalités du travail, valoriser la qualité du travail, son impact réel et la contribution individuelle et collective des travailleurs, au-delà des seuls indicateurs de productivité.

1.1.1.5. AMÉLIORER LA RÉMUNÉRATION DES JEUNES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

1.1.1.5.1. Les jeunes aussi ont droit à un revenu digne, afin d'être autonomes et de se projeter, sans discrimination liée à leur âge. Aujourd'hui, les jeunes travailleurs et les travailleurs mineurs sont légalement rémunérés en dessous du salaire minimum. Cette situation, bien que prévue par la loi, est injuste : elle revient à considérer que leur travail vaut moins alors qu'ils occupent souvent les mêmes postes et subissent les mêmes contraintes que leurs collègues majeurs.

1.1.1.5.2. Nous revendiquons que **tous les travailleurs mineurs soient rémunérés au minimum légal**, dès lors que leur poste n'est pas soumis aux restrictions légales liées à leur minorité, comme certains travaux pénibles ou dangereux.

1.1.1.5.3. Les apprenti-es contribuent aussi à l'activité et à la performance des entreprises. Nous demandons **la revalorisation de leur salaire via la refonte de la grille actuelle de leur rémunération**. Les minorations liées au critère d'âge doivent être supprimées. La nouvelle grille de rémunération doit tenir compte de la durée du contrat, du niveau de qualification et de l'année de formation.

1.1.1.5.4. Dans un contexte de flexibilité accrue du marché du travail, nous demandons d'instaurer **un droit à une prime de fin de contrat pour tous les apprentis auxquels il n'est pas proposé de CDI** à la fin de leur alternance.

1.1.1.5.5. Les stages non gratifiés ou faiblement indemnisés placent les jeunes dans une situation de précarité économique inacceptable. Nous refusons cette logique et revendiquons le principe d'une **gratification minimale pour tous les stages dès le premier jour** (hors stages d'observation des collégiennes et collégiens et lycéennes et lycéens). Cette revendication doit d'abord être portée par les équipes CFDT dans les négociations salariales collectives de branche et d'entreprise, comme la qualité des stages proposés et leur encadrement. Nous demandons également que cette obligation soit inscrite dans la loi.

1.1.2. LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ DE L'EMPLOI

1.1.2.1. ENCADRER LES CONTRATS PRÉCAIRES ET LIMITER LES ABUS

1.1.2.1.1. La précarité n'est pas une fatalité. Elle est le résultat de choix politiques, économiques et patronaux qui privilégient la flexibilité au détriment des droits des travailleurs. Notre responsabilité est d'y opposer un modèle de société fondé sur la sécurisation des parcours, l'égalité des droits et la dignité du travail.

1.1.2.1.2. Nous porterons une attention particulière aux temps partiels contraints. Très majoritairement occupés par des femmes, ils freinent leur émancipation économique. Nous devons veiller à en limiter l'usage abusif, notamment en faisant respecter, hors dérogation conventionnelle, la durée minimale de 24 heures hebdomadaires.

1.1.2.1.3. Notre lutte contre l'usage abusif des contrats courts et des Contrats à durée déterminée (CDD) s'inscrit dans cette logique. Ainsi, les possibilités de déroger au Code du travail en termes de durée, renouvellement ou de motif doivent être limitées. Les moyens de contrôle doivent donc être renforcés, dans le privé comme dans le public.

1.1.2.1.4. Un **dispositif de pénalité financière à l'embauche de contrats courts** doit être généralisé. Il sera plus efficace que le dispositif partiel de bonus-malus de l'Assurance chômage mis en place dans sept secteurs d'activité seulement.

1.1.2.1.5. Nous revendiquons **le versement obligatoire de l'indemnité de précarité pour toutes les formes de contrats précaires, y compris les contrats étudiants**.

1.1.2.2. LA PRÉCARITÉ D'EMPLOI DES JEUNES N'EST PAS UNE FATALITÉ

1.1.2.2.1. Trait structurel du marché du travail en France, les jeunes de moins de 25 ans sont surreprésentés dans les contrats courts, l'intérim et les emplois saisonniers. Le taux de chômage n'a jamais été aussi élevé et le nombre de jeunes sans emploi, ni stage, ni formation explose. Cette précarité structurelle compromet leur émancipation, leur santé, l'accès au logement et aux mobilités. Aggravée par les inégalités territoriales et sociales et un système d'aides trop complexe et limité, la reproduction des inégalités de génération en génération abîme la confiance des jeunes envers les institutions. La CFDT ne peut s'y résoudre. Nous revendiquons la mise en place d'une **véritable politique publique des jeunes, à la hauteur de l'urgence**.

1.1.2.2.2. Les conditions d'entrée sur le marché du travail et les premières expériences professionnelles marquent durablement les parcours. L'intégration dans un emploi stable et de qualité reste donc un enjeu majeur pour accéder à une autonomie durable. Les travaux menés autour de l'Assurance transition emploi devront intégrer cette dimension particulière. Par ailleurs, **nous nous saisisons de tous les espaces de négociation pour engager la responsabilité des employeurs, privés comme publics, pour une meilleure prise en charge de cet enjeu**.

1.1.2.3. RENFORCER L'EMPLOI STATUTAIRE DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES

1.1.2.3.1. Nous rappelons notre attachement à l'emploi titulaire et au statut général de la fonction publique. Consensuel et évolutif, il reste le garant de principes fondamentaux : la continuité du service fourni, l'adaptabilité, l'égalité et la neutralité qui interdisent toute discrimination, notamment dans le service rendu.

1.1.2.3.2. Nous revendiquons que le recours aux agents contractuels, en constante augmentation, soit mieux encadré notamment concernant la qualification, la durée et l'objet du contrat, afin qu'il ne se substitue pas à l'emploi statutaire. Nous devons nous emparer des données correspondantes pour faire appliquer le respect des textes quels que soient les versants.

1.1.2.3.3. Pour lutter contre la précarité de l'emploi des contractuel·les, nous revendiquons la sécurisation de leur parcours professionnel en facilitant les passerelles vers l'emploi titulaire et la reprise de leur ancienneté.

1.1.2.3.4. Les crises démocratique et politique pèsent particulièrement sur les agents et le sens de leurs missions. Le rôle du syndicalisme est d'autant plus important pour défendre les agents, leurs droits et leur capacité d'agir au service de la société. Nous souhaitons être plus que jamais à leur côté pour parler travail, éthique et respect du statut. À ce titre, **nous nous opposons à tout spoils system c'est-à-dire au remplacement systématique des hautes et hauts fonctionnaires ou cadres administratifs et administratives à chaque alternance politique**.

1.1.2.4. CONSOLIDER LES DROITS DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES SAISONNIERS

1.1.2.4.1. Les droits des travailleurs saisonniers restent trop souvent incomplets ou non respectés : logements indignes, absence de protection sociale, conditions de travail dégradées, abus de contrats courts et d'heures supplémentaires (régulièrement non payées).

1.1.2.4.2. Nous revendiquons la mise en place d'un socle social minimum en contrepartie de l'extrême flexibilité de leur situation, comprenant : l'application de la prime de précarité, la généralisation du contrat saisonnier avec priorité de réembauche d'une saison à l'autre et la mise en place d'une plateforme d'information et d'accès aux droits.

1.1.2.5. DÉFENDRE L'ÉGALITÉ DES DROITS DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES IMMIGRÉS

1.1.2.5.1. Les travailleurs immigrés sont sur-représentés dans les emplois précaires, les temps partiels subis et les métiers pénibles. Cette sur-représentation reflète des inégalités structurelles sur le marché du travail. Leurs parcours professionnels sont également moins linéaires, avec des freins persistants à l'évolution de carrière, quel que soit le niveau de diplôme, souvent liés à des discriminations directes ou systémiques. Nous avons la responsabilité de défendre l'égalité d'accès à un emploi de qualité pour tous et de lutter contre toute discrimination à leur égard.

1.1.2.5.2. La reconnaissance et la valorisation des diplômes étrangers sont essentielles pour garantir l'égalité des droits, faciliter l'intégration professionnelle et prévenir les discriminations. Nous revendiquons la mise en place d'un parcours accompagné, transparent et équitable, pour **sécuriser la reconnaissance des qualifications étrangères**. Nous accompagnerons les équipes syndicales dans l'appropriation des outils et soutiendrons les travailleurs dans leurs démarches.

1.1.2.6. SÉCURISER LE TRAVAIL INDÉPENDANT

1.1.2.6.1. Nous accompagnons les travailleurs dans leurs choix professionnels, y compris quand ils choisissent le statut d'indépendant et continuerons à les informer sur les conséquences de ce que signifie ce choix, notamment en matière d'accès aux droits.

1.1.2.6.2. Nous poursuivrons notre lutte contre la précarité de ces statuts et veillerons à ce que l'indépendance de ces travailleurs soit respectée. Nous réaffirmons donc notre **opposition à la création d'un statut intermédiaire** entre le salariat et l'indépendance.

1.1.2.6.3. Nous élaborerons avec les fédérations une **stratégie nationale de lutte contre la fausse indépendance** et l'abus du statut indépendant, incluant des mesures de requalification des travailleurs concernés. Les entreprises utilisatrices devront prouver qu'il n'y a pas de salariat déguisé.

1.1.2.6.4. Nous explorerons différentes solutions afin de permettre aux indépendantes et indépendants d'allier autonomie et protection sociale tout en évitant une concurrence déloyale entre le salariat et le travail indépendant.

1.1.3. DÉFENDRE UNE POLITIQUE PLUS AMBITIEUSE DE SAUVEGARDE DES EMPLOIS

1.1.3.1. De nombreuses sections d'entreprises du privé mais également du public sont confrontées à la gestion de situations complexes entraînées par des projets de réorganisation qui font trop rarement l'objet d'un dialogue social constructif en amont.

1.1.3.2. L'anticipation et l'information des élu·es lors d'un projet de restructuration sont fondamentales. En effet, les équipes syndicales sont trop souvent mises au pied du mur lors de l'annonce d'un projet de réduction des emplois, qu'il s'agisse d'un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), de Rupture conventionnelle collective (RCC) ou encore des nombreuses restructurations à « bas bruit » (ruptures conventionnelles individuelles, non reconduction des CDD et des intérimaires), et autres départs individuels non remplacés, notamment dans les fonctions publiques.

1.1.3.3. Les réductions ou réorganisations de l'activité annoncées ont aussi des répercussions sur la sous-traitance, les Très petites entreprises et les Petites et moyennes entreprises (TPE/PME), et les travailleurs indépendants.

1.1.3.4. Les suppressions d'emploi impactent les territoires de manière très différenciée, avec un risque majeur de renforcer encore les inégalités territoriales et la désertification déjà à l'œuvre dans certains bassins d'emploi.

1.1.3.5. Pour que ces restructurations soient réellement des plans de sauvegarde de l'emploi, nous revendiquons un **renforcement des droits des Comités sociaux et économiques (CSE)** et nous demandons une phase exclusivement dédiée à l'étude des solutions. La négociation des mesures sociales de reclassement ne doit intervenir qu'après cette phase.

1.1.3.6. Nous exigerons de l'employeur d'opter pour le scénario de maintien de la compétitivité le plus favorable au maintien des emplois. Nous demandons le **renforcement des contrôles de l'Inspection du travail** pour s'assurer que l'employeur a bien mobilisé tous les outils existants permettant d'éviter les licenciements et qu'il est en mesure de le démontrer.

1.1.3.7. Nous rappelons la responsabilité accrue des entreprises et groupes qui ont perçu des **aides publiques** et qui engagent des plans de restructuration. Nous exigerons leur **remboursement si l'entreprise ou le groupe en restructuration réalise des bénéfices**.

1.1.3.8. Nous demandons que soit refusée l'homologation ou la validation des PSE des entreprises qui n'ont pas rendu public le bilan des aides publiques perçues et distribuent des dividendes à leurs actionnaires ou financent des plans de rachat d'actions. Un bilan carbone de l'impact de la restructuration pourrait être exigé par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets).

1.1.3.9. Nous demandons la suspension des fermetures de site ou d'établissement tant que tous les efforts nécessaires pour rechercher un repreneur et effectuer une étude d'impact de la

fermeture sur la sous-traitance et le bassin d'emploi n'ont pas été fournis. (révision de la loi Florange).

1.1.3.10. Nous réclamons que les entreprises soient incitées à utiliser les procédures amiables et préventives pour limiter les défaillances d'entreprise, tout en prenant en compte les droits des salariés et de leurs représentants.

1.1.4. GARANTIR DES CONDITIONS DE LOGEMENT DIGNES AUX TRAVAILLEURS ET AUX TRAVAILLEUSES : UNE RESPONSABILITÉ DES EMPLOYEURS PUBLICS ET PRIVÉS

1.1.4.1. Le logement devient de plus en plus difficile d'accès pour les travailleurs et pèse de plus en plus lourd sur leur budget, en métropole comme en outre-mer. Il est essentiel que les employeurs publics et privés assument leurs responsabilités.

1.1.4.2. Dans le secteur privé, la **Participation de l'employeur à l'effort de construction** (Peec) doit être **réelargie à toute entreprise de 20 salariés et plus, y compris pour le secteur agricole**. De plus, les dispositifs doivent permettre un meilleur accompagnement au logement des jeunes.

1.1.4.3. Au sein des entreprises, nous devons **encourager les employeurs à verser la Participation supplémentaire de l'employeur à l'effort de construction**, afin de soutenir plus largement le logement des travailleurs, en particulier le logement social.

1.1.4.4. Les employeurs du secteur public doivent impulser de nouveaux outils au service du logement de leurs agents. Nous revendiquons la **création d'une structure du type d'Action logement**, en complément du rôle des Sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) pour faire face à cet enjeu.

1.1.4.5. Nous revendiquons l'**augmentation de l'indemnité de résidence** pour les agents dont les rémunérations sont les plus basses, une meilleure adaptation de cette indemnité aux réalités du marché immobilier et un accès facilité aux logements sociaux.

1.1.4.6. Les entreprises publiques doivent, par le biais de leurs filières immobilières, s'impliquer davantage dans l'amélioration des politiques de logement de leurs agents, notamment en mobilisant plus fortement leur foncier ou leurs droits de réservation.

1.2. RENDRE LE TRAVAIL INCLUSIF ET PROTECTEUR

1.2.1. EN FINIR AVEC TOUTES LES DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL

1.2.1.1. Le travail doit pouvoir représenter pour chacun et chacune un lieu sécurisé et sécurisant : aucun travailleur ni aucune travailleuse ne doit être stigmatisé du fait de son orientation sexuelle, de son sexe, de son identité de genre, de son état de santé, de son handicap, de son âge ou de son origine, réelle ou supposée. Nous revendiquons que ce principe soit respecté à toutes les étapes de la vie au travail, du recrutement à la fin de carrière.

1.2.1.2. Les travailleurs peuvent subir simultanément plusieurs formes de discriminations, ce qui nécessite de développer une approche globale, sans pour autant assigner qui que ce soit à la somme de ses particularités. Afin de favoriser la construction de véritables politiques d'inclusion et une nouvelle dynamique nécessaire à la lutte contre les discriminations, **nous accompagnerons les militantes et les militants dans la compréhension des enjeux liés à l'intersectionnalité**, comme outil d'analyse utile pour construire l'action syndicale.

1.2.1.3. La CFDT doit être plus visible dans son combat contre les discriminations en amplifiant ses actions et sa communication à destination du grand public, en particulier concernant le racisme au travail, le sexisme et les LGBTphobies. En ce sens, elle poursuivra notamment sa collaboration intersyndicale et développera l'action du groupe de coordination LGBTQIA+ à tous les niveaux de l'organisation et dans tous les territoires.

1.2.1.4. Le principe de prévention/réparation doit être mis en œuvre en priorité. Nous demandons une sensibilisation et une

formation préventive obligatoire de l'ensemble des travailleurs, de l'encadrement et des dirigeantes et dirigeants des entreprises ou administrations. Cette action doit permettre de déconstruire les biais de représentation, les stéréotypes et les préjugés mais aussi de savoir accompagner les victimes.

1.2.1.5. Avoir des données genrées est nécessaire pour se rendre compte des inégalités professionnelles, construire un diagnostic partagé et proposer des réponses adaptées pour les éradiquer. Nous exigeons l'application **stricte de l'obligation légale sur la production systématique de données genrées**.

1.2.1.6. Nous revendiquons également le **déploiement plus systématique de tests de discrimination ou « testing »** au sein des entreprises et des administrations, comme outil de prévention mais également d'aide à la négociation d'accords d'égalité et de diversité.

1.2.1.7. La voie du dialogue social doit toujours être privilégiée : c'est la voie la plus efficace pour construire des avancées collectives et durables. Mais lorsque le dialogue est fermé ou ignoré, les équipes syndicales ont d'autres moyens d'action. Elles doivent mobiliser la voie judiciaire pour dénoncer, faire cesser et réparer les discriminations constatées. Grâce à sa récente modernisation, **l'action de groupe** s'avère être un outil juridique collectif et particulièrement dissuasif à privilégier pour faire face aux employeurs et employeuses qui manquent à leurs obligations.

1.2.1.8. Le racisme au travail n'est pas une opinion. Pour autant, le Code du travail reste muet sur son interdiction. Et il ne prévoit pas pour l'employeur d'obligation explicite de prévenir les actes racistes. Certes, il doit garantir la sécurité et la santé des

travailleurs, ce qui inclut la prévention des discriminations et y mettre fin lorsqu'elles surviennent. Mais cela est insuffisant face à la recrudescence inquiétante des actes racistes au travail. C'est pourquoi **la CFDT revendique l'introduction de dispositions claires et visibles dans le Code du travail concernant l'interdiction des agissements racistes** et propose d'imposer des mesures de prévention et de sanction visibles et efficaces.

1.2.1.9. Au 1^{er} janvier 2027, toute action en justice au soutien d'un adhérent ou d'une adhérente poursuivi ou sanctionné pour des actes sexistes, LGBTphobes, xénophobes, racistes et antisémites, reconnus par leur auteur-e ou dont la véracité des faits apparaît lors de la procédure, ne pourra être prise en charge par la Cnas.

1.2.1.10. L'illettrisme constitue aujourd'hui encore un frein majeur à l'égalité des droits et à l'inclusion sociale et professionnelle. Nous revendiquons la négociation au sein des branches, des entreprises et des fonctions publiques de formations adaptées, accessibles et respectueuses de la dignité des travailleurs quel que soit leur statut.

1.2.1.11. En lien avec le Pacte du pouvoir de vivre, des initiatives permettant de lever les tabous liés à l'illettrisme et à l'illectronisme et de renforcer l'accompagnement des personnes concernées doivent être promues et favorisées.

1.2.2. BIEN VIVRE AU TRAVAIL

1.2.2.1. FAIRE DU TRAVAIL UN FACTEUR DE SANTÉ

1.2.2.1.1. Le travail est un facteur de santé et d'émancipation. Mais il peut aussi avoir des conséquences sur la santé physique et mentale des travailleurs, en particulier jeunes et précaires. Des politiques et des pratiques doivent être renforcées pour mieux évaluer, prévenir et réduire les risques professionnels, améliorer les conditions de travail et son organisation. Les impacts du réchauffement climatique sur la santé et les conditions de travail doivent y être intégrés.

1.2.2.1.2. Nous revendiquons la **mise en place du dialogue professionnel en tant que moyen de prévention** dans les entreprises et les administrations, articulé avec le dialogue social. Pour réussir cette articulation, nous devons nous en saisir syndicalement, notamment par des pratiques de proximité.

1.2.2.1.3. Nous continuerons d'accompagner les équipes CFDT, afin de garantir la mise en place du Document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) genré dans toutes les entreprises et administrations.

1.2.2.1.4. Pour répondre aux objectifs de prévention des risques professionnels, les acteurs institutionnels doivent également promouvoir une culture de prévention et en particulier, celle de la désinsertion professionnelle. Avec nos mandaté-es dans les services de santé au travail et nos élu-es dans les entreprises, nous renforcerons nos actions pour la mise en place et le bon fonctionnement de cellules de prévention de la désinsertion professionnelle, permettant d'accompagner le maintien en emploi des salarié-es victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

1.2.2.1.5. La médecine de prévention a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agentes et des agents des fonctions publiques du fait de leur travail. Nous revendiquons **un renforcement des équipes pluridisciplinaires** et une meilleure articulation avec la médecine de ville pour qu'ils bénéficient d'un accès facilité à la médecine de prévention.

1.2.2.1.6. Nous devons aussi nous saisir de la question des nouveaux risques ayant des conséquences sur la santé au travail. En effet, l'utilisation de produits dangereux comme les composés per- et polyfluoroalkylés (PFAS), les pesticides, les nanomatériaux ou, sur un autre plan, les conséquences du réchauffement climatique, sont considérés comme des « risques émergents ». **Nous travaillerons avec des instituts spécialisés dans la recherche et la sécurité sanitaire** pour améliorer et mieux prendre en compte les connaissances scientifiques sur ces risques et mieux les identifier.

1.2.2.1.7. La Confédération coordonnera une démarche avec les structures fédératives concernées pour mieux repérer et agir sur les risques émergents dans les différents secteurs d'activité. L'objectif est de protéger à la fois l'environnement, la santé au travail et la santé publique. Enfin, nos mandatés seront mobilisés pour développer une culture de prévention et de sécurité sur le sujet.

1.2.2.2. AMÉLIORER LA SANTÉ ET LA SITUATION DES FEMMES AU TRAVAIL

1.2.2.2.1. La santé et la situation des femmes au travail reste trop souvent invisibilisée. Pourtant, le corps féminin a des spécificités physiologiques et la CFDT estime qu'elles doivent être prises en compte. Nous revendiquons donc une **approche différenciée selon le genre**.

1.2.2.2.2. Cette approche doit s'appliquer à la prévention. Les différences d'exposition entre les femmes et les hommes doivent être reconnues. Les risques professionnels liés à l'usure psychique des femmes tout au long de leur carrière ne doivent plus être sous-évalués. Les Équipements de protection individuelle (EPI) mis à leur disposition doivent être adaptés à leur morphologie et ne plus être basés sur les références anthropométriques d'un « homme moyen ».

1.2.2.2.3. Les plans de prévention doivent prendre en compte l'impact des violences sexistes et sexuelles au travail sur la santé des femmes. Nous formerons et sensibiliserons les militants CFDT, pour qu'ils puissent jouer un rôle central en matière de prévention.

1.2.2.2.4. Lorsque le lien avec le travail est avéré, nous exigeons que les pathologies spécifiquement féminines, comme le cancer du sein, soient reconnues comme maladies professionnelles. Nous poursuivrons les travaux déjà initiés en ce sens par le groupe de travail confédéral, en portant une attention particulière aux difficultés croissantes rencontrées dans les fonctions publiques.

1.2.2.2.5. Enfin, les accords portant sur l'égalité professionnelle négociés et signés par la CFDT doivent intégrer des dispositifs d'accompagnement à la santé menstruelle, aux parcours de Pro-

création médicalement assistée (PMA), aux fausses couches et aux interruptions de grossesse.

1.2.2.3. PRENDRE EN CHARGE LA QUESTION DE LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL

1.2.2.3.1. Les conditions d'exercice du travail (contenu, organisation, management, conditions et relations de travail, etc.) sont parfois des facteurs de risques psychosociaux, tout comme l'intensification du travail observée ces 25 dernières années. L'épuisement professionnel gagne du terrain et les Risques psychosociaux (RPS) explosent, touchant plus particulièrement les femmes, tant dans le secteur privé que public.

1.2.2.3.2. Nous réaffirmons nos exigences en matière de prévention des risques psychosociaux notamment par la formation des managers et manageuses à la prévention des RPS, par la garantie d'une charge de travail réaliste, le respect du droit à la déconnexion, par la création de dispositifs d'alerte et d'accompagnement des travailleurs en souffrance et par l'ajout d'un 10^e principe général de prévention sur l'écoute.

1.2.2.3.3. L'accompagnement syndical joue un rôle clé dans la prévention des RPS et la limitation de leur transformation en Troubles psychosociaux (TPS). Il s'inscrit dans une démarche de Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) qui vise à agir sur l'organisation, les relations de travail et les conditions d'exercice professionnel afin de renforcer à la fois santé, bien-être, reconnaissance et efficacité collective. Nous nous engageons à intégrer la prévention de la santé mentale dans la formation initiale des secouristes du travail et à promouvoir le **déploiement de secouristes en santé mentale** au sein des entreprises, des branches professionnelles et des administrations, en cohérence avec cette approche globale de la QVCT.

1.2.2.3.4. L'action syndicale en faveur de la prévention des risques psychosociaux implique un travail avec les syndicats pour les soutenir dans la prise en charge de ces risques, construire avec eux des outils, s'appuyer sur leur expertise pour les prévenir et les réparer.

1.2.2.4. MAINTENIR LA PRESSION POUR ASSURER LA RECONNAISSANCE DE LA PÉNIBILITÉ

1.2.2.4.1. Nous continuerons de défendre que la reconnaissance de la pénibilité reste un enjeu majeur de travail et de justice sociale pour les salariés et les agents qui sont confrontés à des métiers pénibles. L'usure professionnelle peut résulter de plusieurs contraintes liées aux conditions de travail et ne se résume pas toujours à un seul facteur. Elle s'accumule au fil du temps.

1.2.2.4.2. Aujourd'hui, le Compte professionnel de prévention (C2P) souffre d'une sous-déclaration: il est peu connu des travailleurs et n'est pas utilisé par les employeurs. La reconnaissance de la pénibilité ne doit donc pas dépendre de la seule initiative de ces derniers. Cela passe par la mise en place d'une **cartographie nationale et interprofessionnelle des métiers particulièrement exposés** à sept des dix facteurs de risques professionnels (gestes répétitifs, températures extrêmes, bruits, milieux hyperbares, vibration, ports de charges lourdes et postures pénibles). Néanmoins, les employeurs ne doivent pas s'exonérer de leurs obligations en matière de prévention de la pénibilité.

1.2.2.4.3. Pour les facteurs « travail de nuit » et « travail en équipe alternante » qui ne sont pas cartographiés, nous revenons de conserver le dispositif de déclaration actuel qui apporte satisfaction, en complément du Duerp.

1.2.2.4.4. Concernant le « risque chimique », la Direction générale du travail (DGT) envisage une réforme. Nous participerons aux travaux pour peser et initier les évolutions nécessaires.

1.2.2.4.5. Enfin, la reconnaissance de l'exposition à des métiers pénibles des travailleurs intérimaires et en contrats courts reste à concrétiser. La CFDT agira également pour que les indépendantes et indépendants et les travailleurs de plateforme bénéficient de mesures de prévention renforcées, notamment pour une meilleure évaluation et prévention des risques liés aux systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés. Une attention particulière sera également portée aux risques ergonomiques et psychosociaux qui peuvent entraîner des accidents du travail.

1.2.2.5 AMÉLIORER LA RÉPARATION, ACCOMPAGNER LES VICTIMES D'ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES

1.2.2.5.1. Si la prévention est l'enjeu principal en matière de santé et sécurité, l'accompagnement des victimes d'Accidents du travail et de maladies professionnelles (ATMP) pour obtenir réparation doit être amélioré, notamment concernant les accidents graves et mortels. Nous outillerons nos équipes, en déployant des formations spécifiques et en les accompagnant dans la mise en œuvre de l'accord national interprofessionnel ATMP pour rendre ces droits effectifs.

1.2.2.5.2. Nous œuvrerons également pour **améliorer la prise en charge des rentes** pour les temps partiels, les ayants droit étrangers ainsi que les ayants droit en cas de reprise de vie commune.

1.2.2.6 AGIR CONCRÈTEMENT POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI

1.2.2.6.1. Dans plusieurs situations, la poursuite de l'activité professionnelle joue un rôle dans le maintien et/ou l'amélioration de l'état de santé. En s'appuyant sur les données d'absence et de retour à l'emploi, nos équipes, avec l'aide de tous les acteurs de la santé au travail, doivent agir pour assurer le maintien dans l'emploi de ces personnes dont la santé est fragilisée.

1.2.2.6.2. Face à ces situations, il revient à l'employeur privé ou public de mobiliser tous les leviers pour proposer un travail adapté avec des aménagements matériels et un environnement de travail adéquats ainsi que des conditions de réalisations du travail (tâches, organisation du travail, relations sociales et management, etc.) appropriées.

1.2.2.6.3. L'ensemble des acteurs de l'entreprise ou de l'administration devront être sensibilisés aux Maladies chroniques évolutives (MCE) et aux handicaps invisibles afin de faire émerger un travail plus inclusif pour ces travailleurs.

1.2.2.7. POUR UNE APPROCHE INCLUSIVE DU HANDICAP AU TRAVAIL

1.2.2.7.1. Nous demandons qu'une **cartographie des droits des personnes en situation de handicap** soit établie, qui mette en évidence l'évolution de carrière, de poste ou encore l'accès à la formation et qui couvre toutes les formes de handicaps.

1.2.2.7.2. Nous accompagnerons nos équipes pour négocier des accords d'entreprises ambitieux et volontaristes, qui couvrent autant **la dimension individuelle** - pour adapter les rythmes de travail, le temps de travail, le poste de travail, l'accessibilité physique ou numérique - que **la dimension collective** dans le cadre de l'organisation du travail.

1.2.3. DONNER DU SENS AU TRAVAIL

1.2.3.1. AGIR SYNDICALEMENT POUR UN MANAGEMENT PORTEUR DE SENS

1.2.3.1.1. Le sens au travail comporte trois grandes dimensions : le sentiment d'utilité, l'adéquation entre son activité professionnelle, ses valeurs et son éthique personnelles; ainsi que l'accomplissement de soi. Le collectif est un soutien très important et un élément structurant de la satisfaction et du bien-être au travail. Mais redonner du sens au travail, c'est aussi et surtout, avoir la possibilité de « faire du bon travail » et qu'il soit reconnu par sa hiérarchie. Pour qu'il soit porteur de sens, le management doit lui-même évoluer.

1.2.3.1.2. La perte de sens au travail est largement alimentée par des décisions prises sans concertation ni implication des travailleurs, la complexité croissante des process internes, le management par les seuls chiffres ou algorithmique.

1.2.3.1.3. Ces types de management et le reporting exclusivement quantitatif sont contre-productifs et source de mal-être au travail. Mais, quand ils existent, ils doivent être limités par des analyses qualitatives de l'activité avec des indicateurs portant sur des résultats collectifs et non seulement individuels. Dans ce cadre, le manager joue un rôle central dans l'animation et le maintien d'un collectif en bonne santé. Pour cela, il doit privilégier des organisations du travail reposant sur la coopération.

1.2.3.1.4. Plusieurs pays ont lancé des programmes pour moderniser les organisations du travail dont le modèle repose sur deux principes clés : **la démocratie participative et l'organisation apprenante**. Celle-ci s'illustre par le développement en continu des capacités d'apprentissage, en particulier l'autonomie et la participation aux décisions. **Nous proposons de promouvoir ces modèles** qui ont un impact favorable sur la qualité de l'emploi et du travail et sont sources d'émancipation.

1.2.3.1.5. Cela passe par la formation - initiale et continue - des dirigeants et encadrantes et encadrants eux-mêmes; mais aussi par le dialogue social qui doit permettre aux représentants du personnel de poser des revendications sur la politique managériale de l'entreprise. C'est pourquoi **nos équipes militantes doivent être outillées pour intervenir efficacement sur ce sujet et utiliser les négociations, quels que soient leurs thèmes,**

ainsi que les informations consultations, comme autant d'occasions d'impulser ces changements.

1.2.3.1.6. La diversité générationnelle est une richesse encore trop peu reconnue. Nous revendiquons **la mise en place de dispositifs de dialogue intergénérationnel dans les entreprises et les administrations** pour favoriser la transmission des savoirs, le tutorat et le travail collectif.

1.2.3.2. MIEUX ARTICULER LES TEMPS DE LA VIE

1.2.3.2.1. Nous nous opposerons à toute velléité d'augmentation de la durée légale du travail. C'est avant tout l'articulation et l'aménagement des temps qui doivent permettre aux travailleurs de mener de front vie personnelle et vie professionnelle.

1.2.3.2.2. La CFDT continue de porter la mise en place du Compte épargne-temps universel (Cetu), une mesure qui permet aux travailleurs d'équilibrer leurs temps de vie tout au long de leur carrière professionnelle. **Nous nous saisisons de toutes les opportunités pour le rendre opérationnel.**

1.2.3.2.3. L'organisation du temps de travail peut également s'aménager à la journée, à la semaine, au mois ou à l'année. En tout état de cause, elle ne peut se résumer à la mise en place systématique de la semaine en 4 jours, sans prise en compte des besoins et réalités de chacun. Le risque d'intensification du travail et les conséquences sur la santé doivent également être identifiés et pris en compte dans les discussions et accords collectifs sur ce sujet.

1.2.3.2.4. Face aux nouvelles aspirations et attentes des travailleurs et à la nécessité de s'adapter à la réalité du travail et aux nouvelles contraintes (logement éloigné, trajets domicile-travail, aide, etc.), nous revendiquons la **création d'une nouvelle pratique, appelée droit d'option**. Celui-ci leur permettrait d'effectuer des choix réversibles pour adapter l'organisation de leur temps de travail à la journée ou à la semaine, pour une période renouvelable, semestrielle ou annuelle.

1.2.3.2.5. C'est par le dialogue social et au plus près de la réalité du travail que ce droit d'option et ses modalités de mise en œuvre devront être intégrés dans un accord traitant du temps et/ou de l'organisation du travail. Nous outillerons nos équipes syndicales pour sa mise en œuvre dans les entreprises et administrations.

1.2.3.3. ÉLARGIR LES DROITS POUR SOUTENIR LES AIDANTES ET AIDANTS, ET LES PARENTS

1.2.3.3.1. L'enjeu d'une meilleure articulation des temps apparaît d'autant plus essentiel que de nombreux travailleurs deviennent aujourd'hui proches aidantes et proches aidants. Et ce sont surtout les femmes qui sont concernées. Cette situation n'est pas sans effet sur la santé des salariés et des agents. Cela doit être pris en compte et accompagné.

1.2.3.3.2. Les négociations sur l'équilibre des temps de vie personnelle et professionnelle, sur l'organisation du travail, la qualité de vie et l'amélioration des conditions de travail, la gestion des emplois et des parcours professionnels, l'égalité entre les femmes et les hommes, l'insertion des travailleurs handicapés

ou encore celle sur les congés solidaires sont autant de leviers que nous avons à notre disposition pour améliorer les droits des aidants.

1.2.3.3.3. Pour autant, nous revendiquons une négociation spécifique, comme le permet la loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement, pour que le sujet de la proche aidance soit mieux pris en compte.

1.2.3.3.4. Cette négociation pourra notamment **améliorer le congé proche aidant**. En effet, nous revendiquons un congé qui prend, de préférence, l'aspect d'une réduction du temps de travail, avec un temps partiel et des cotisations sociales payées à 100 % par l'employeur. Cet aménagement pourrait être à durée indéterminée et négocié au niveau de la branche ou de l'entreprise et dans les fonctions publiques. L'objectif est de pouvoir rester en poste, d'améliorer l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle et l'égalité entre les femmes et les hommes.

1.2.3.3.5. Concernant l'enjeu d'articulation des temps de vie toujours, la parentalité relève d'une même exigence de soutien et de nouveaux droits. Chaque parent doit être libre de vivre sa parentalité sans jugement ni culpabilité, et bénéficier d'un accompagnement adapté et le plus tôt possible. Nous proposons ainsi que la durée du congé paternité - rebaptisé « congé d'accueil de l'enfant » - soit portée à deux mois au total, dont 28 jours obligatoires avec la moitié à prendre dès l'arrivée de l'enfant. Ce congé d'accueil de l'enfant pourra s'articuler avec un congé parental ou congé de naissance ultérieur. L'ensemble de ces droits doit s'appliquer à tous les travailleurs y compris en situation de recherche d'emploi. Les entreprises et les administrations ont un devoir d'information et de non-discrimination des salariés qui y recourent.

1.2.3.3.6. Nous proposons également la création d'un **congé d'accompagnement éducatif** de trois mois, mobilisable entre les 3 et 18 ans de l'enfant, sous forme de périodes fractionnées de jours de congé. Ce dispositif permettrait aux parents de se consacrer pleinement à leur enfant lors de périodes clés de son développement.

1.2.3.3.7. L'effectivité des congés parentaux suppose de déconstruire les biais genrés et les pratiques favorisant le présentisme. Ces congés doivent être mieux rémunérés et équitablement partagés entre les deux parents. Prendre en compte l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale est essentiel, non seulement pour les parents, mais aussi pour améliorer la progression professionnelle des mères.

1.2.3.3.8. Les collectivités territoriales doivent, dans le cadre du Service public de la petite enfance (SPPE), proposer des modes d'accueil accessibles et adaptés : horaires atypiques, accueil d'enfants porteurs de handicap ou atteints de maladies chroniques, crèches à vocation d'insertion, haltes-garderies, etc.

1.2.3.3.9. Les entreprises ont également un rôle essentiel à jouer dans le développement de structures d'accueil adaptées, afin de répondre aux besoins variés des familles, mais aussi dans la qualité de l'emploi qui pèse sur la disponibilité parentale.

1.2.3.3.10. Les employeurs doivent recenser et évaluer les be-

soins des travailleurs en matière de parentalité, en lien avec les bassins de vie. Ces informations devraient être intégrées, pour le secteur privé, à la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et, pour le secteur public, à la Base de données sociales (BDS), afin d'identifier les aménagements nécessaires en matière d'organisation du travail notamment.

1.2.3.3.11. La reprise d'un poste après un congé peut nécessiter des contacts préalables avec l'employeur privé ou public ou des accompagnements spécifiques dont l'efficacité a été démontrée par des expérimentations. Les négociations au sein des entreprises et les discussions au sein des instances territoriales pour l'emploi doivent inclure ces dimensions afin de garantir un cadre favorable à la parentalité.

1.2.3.3.12. La CFDT agira aussi pour la **généralisation des journées rémunérées pour enfants malades**.

1.2.3.4. ENCADRER LES PRATIQUES DE TÉLÉTRAVAIL ET DE FLEX-OFFICE

1.2.3.4.1. Le télétravail doit être négocié au plus près de la réalité du travail de chaque entreprise, administration ou établissement public. Les représentants du personnel contribuent à la **définition des critères d'éligibilité en privilégiant l'approche par activités et non par métiers télétravaillables**, afin d'élargir l'accès au télétravail à des personnels qui pourraient en être exclus *a priori*.

1.2.3.4.2. Nous proposons que les travailleurs soient associés à la négociation, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation du télétravail tant par le biais d'échanges de proximité que par le dialogue professionnel.

1.2.3.4.3. Nous resterons attentifs à l'impact du télétravail sur les conditions de travail, d'emploi et d'articulation des temps avec une vigilance accrue sur les parcours des femmes. Afin de préserver les collectifs de travail, le télétravail ne peut se réfléchir sans une réflexion plus globale sur l'organisation du travail.

1.2.3.4.4. Nous réaffirmons la plus grande prudence vis-à-vis du télétravail à 100 %, compte tenu des risques d'isolement et de détérioration des collectifs de travail qu'il peut engendrer. Les télétravailleurs et télétravailleuses à 100 % doivent par conséquent faire l'objet d'une attention particulière de la part des employeurs.

1.2.3.4.5. À l'heure où un recul de certains employeurs s'opère vis-à-vis du télétravail, nous revendiquons le maintien de cette modalité d'organisation du travail, dans la mesure où elle représente une avancée sociale pour les travailleurs qui y ont droit et un impact écologique favorable. À ce titre, **le télétravail doit être davantage articulé avec les enjeux de mobilité, de décarbonation des organisations et de transition écologique juste**.

1.2.3.4.6. Enfin, nous lutterons contre les stratégies de **licenciement silencieux de certains employeurs**, qui mettent en place des mesures socialement impopulaires, en particulier en réduisant le nombre de jours de télétravail, afin de s'assurer d'avoir un nombre suffisant de démissions ou de candidates et candidats dans le cadre de plans de départs volontaires.

1.2.3.4.7. Nous porterons une attention particulière à un **accueil des stagiaires, alternantes et alternants et primo-embauchés, qui garantisse des temps collectifs réguliers pour maintenir le lien social, favoriser l'apprentissage et l'intégration professionnelle**. Cette attention ne doit pas pour autant prendre la forme du présentiel imposé pour ces travailleurs.

1.2.3.4.8. Dans les situations de *flex-office* où le nombre de postes de travail est inférieur au nombre de travailleurs, les équipes militantes doivent s'assurer que le double volontariat reste la condition *sine qua non* de mise en œuvre du télétravail.

1.2.3.4.9. Concrètement, il n'est pas acceptable que des conditions de travail dégradées en présentiel imposent, de fait, le distanciel. Par ailleurs, au-delà de l'info-consultation obligatoire du CSE, la CFDT revendique une négociation préalable à la mise en place du *flex-office*, dans la mesure où celui-ci s'accompagne systématiquement d'une organisation hybride.

1.2.3.4.10. Le dialogue professionnel pourra utilement être mobilisé en amont, durant une phase d'expérimentation et en suivi au long cours afin de vérifier que les conditions de mise en œuvre du *flex-office* restent adaptées à la réalité et aux besoins des travailleurs.

1.2.3.5. AGIR POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES

1.2.3.5.1. Traiter de la qualité de vie au travail dans les fonctions publiques est une exigence. C'est une demande très forte des agents. Le manque en la matière conduit d'une part à un déficit d'attractivité du public et d'autre part à une augmentation des atteintes à la santé. Ces dernières génèrent des absences déséquilibrant l'organisation des collectifs de travail et renforçant l'intensification du travail. Ce n'est pas par des voies punitives injustes que la question des absences doit être traitée mais par la prise en compte des conditions de travail et des conditions d'exercice. Nous revendiquons, à ce titre, la tenue d'une

négociation sur la qualité de vie et les conditions de travail dans les fonctions publiques.

1.2.3.5.2. Nous demandons également le respect du droit à la déconnexion dans tous les versants de la fonction publique.

1.2.3.5.3. Nous revendiquons **l'accompagnement des cadres** pour en finir avec la verticalité du management, fortement présente dans les fonctions publiques et pour leur permettre de mieux répondre aux enjeux de QVCT.

1.2.3.5.4. De trop nombreux agents ou contractuel·les des services publics sont confrontés à des violences dans leurs interactions avec les usagers et les usagers. Nous agirons pour **renforcer la qualité des accueils et les moyens disponibles pour les prévenir et protéger les professionnel·les**.

1.2.3.6. FAVORISER LE POUVOIR D'AGIR PAR LE DIALOGUE PROFESSIONNEL

1.2.3.6.1. Nous réaffirmons que le dialogue professionnel doit permettre aux travailleurs de s'exprimer directement et d'agir sur l'organisation et le contenu de leur travail, dans les entreprises ou dans les administrations.

1.2.3.6.2. Il peut être mis en place selon différentes modalités mais n'est pertinent et productif que s'il est reconnu et inscrit dans un cadre formel, et ce, dans le respect du dialogue social. Il ne peut se limiter aux échanges informels entre travailleurs et la liberté d'expression doit être garantie, avec ou sans manager, selon le contexte et les sujets.

1.2.3.6.3. Le dialogue social doit pouvoir s'appuyer sur un dialogue professionnel riche, au plus près du travail, dans le cadre duquel salariés et agents sont sollicités directement en tant qu'expertes et experts. Pour cela, la mise en place du dialogue professionnel doit être intégrée lors de la négociation d'accords sur la QVCT.

1.3. AGIR SUR LES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL

1.3.1. UNE ASSURANCE TRANSITION-EMPLOI POUR S'ÉMANCIPER

1.3.1.1. Depuis 2022, nous construisons, étape par étape, l'Assurance transition-emploi (ATE), un socle commun de droits universels pour réussir une période de transition ou de reconversion professionnelle. Ces droits attachés à la personne, qu'elle soit salariée, agente, indépendante ou en recherche d'emploi, rassemblés dans un compte personnel, incluent une sécurisation financière, un temps dédié à la transition, un statut protecteur et un accompagnement personnalisé et renforcé.

1.3.1.2. Même si nous devons nous appuyer sur les avancées obtenues dans le cadre de l'ANI en faveur des transitions et reconversions professionnelles de 2025, il nous faut aller plus loin et obtenir la création d'un **droit personnel à la reconversion** pour chacun et chacune, mobilisable au moins une fois dans sa vie professionnelle.

1.3.1.3. Parler d'ATE pour les jeunes, c'est parler d'égalité des chances et leur donner les moyens de s'émanciper. Nous revendiquons la création d'un **capital de formation différé** pour les jeunes de 16 à 30 ans. Financé par l'État et disponible sous conditions de ressources, ce capital, disponible dès 16 ans pour tous et toutes, pourrait être utilisé pour reprendre des études, réaliser des stages ou éviter la précarité lors d'une période de transition. Il garantirait à chaque jeune un droit à la seconde chance et sécuriserait l'entrée dans la vie active. Des travaux seront engagés en ce sens durant la prochaine mandature.

1.3.1.4. L'ATE suppose un accompagnement global, universel et respectueux des personnes, sans stigmatisation ni injonction, contrairement à la logique de la loi « plein emploi » de 2023, qui conditionne le Revenu de solidarité active (RSA) à des heures d'activité.

1.3.1.5. Par ailleurs, l'investissement dans le développement des compétences doit être mieux reconnu. Le passeport de compétences accompagne la trajectoire professionnelle en assurant dans le cadre de l'ATE la traçabilité et la valorisation des savoirs et compétences acquis. Il permet à chacun de mieux faire reconnaître et développer ses capacités.

1.3.1.6. Les certifications devront être davantage articulées pour intégrer rapidement les compétences requises par les transitions écologique et numérique. Nous défendons une politique révisée d'accès à la formation et à la certification pour parer à l'obsolescence plus rapide des compétences.

1.3.1.7. Nous revendiquons l'indexation des montants annuels du Compte personnel de formation (CPF) afin de garantir leur maintien en valeur réelle. Pour les fonctions publiques, nous demandons la réévaluation du taux de conversion de l'heure en euros. Le CPF des agentes et des agents doit toutefois rester libellé en crédit d'heures.

1.3.1.8. Le bilan de compétences est un accompagnement majeur pour préciser la solidité du projet professionnel. Nous revendiquons la consolidation de ce droit et la poursuite de son financement par l'employeur ou le CPF.

1.3.2. FAIRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE UN OBJET DE DIALOGUE SOCIAL

1.3.2.1. La formation professionnelle est un outil décisif d'émancipation individuelle, de sécurisation des parcours et de performance collective. Elle doit être conçue comme un investissement stratégique, partagée entre les travailleurs et les travailleuses, quel que soit leur statut, privé et public. La négociation et le dialogue social à tous les niveaux doivent être privilégiés pour construire des dispositifs.

1.3.2.2. Nous revendiquons la reconnaissance de la formation professionnelle comme un sujet permanent du dialogue social, intégré aux négociations sur la gestion des emplois et des parcours professionnels. Pour ce faire, **le rôle des représentantes et représentants du personnel dans le suivi des plans de développement des compétences doit être renforcé.**

1.3.2.3. Nous revendiquons **le renforcement de l'avis du CSE pour les questions relatives à la stratégie de formation professionnelle** relevant des obligations de l'employeur ou l'employeuse.

1.3.3. SÉCURISER LE PARCOURS DES APPRENTI-ES

1.3.3.1. Nous demandons la mise en œuvre généralisée par les Centres de formation des apprentis (CFA) d'un système d'évaluation en cours de formation par blocs de compétences, afin de mieux reconnaître les acquis de l'expérience en entreprise et de permettre aux apprenti-es une validation progressive de leur diplôme ou de leur titre.

1.3.3.2. Ce système permettra de faciliter les passerelles entre certifications - notamment en cas de nouvelle orientation en cours de cursus - ainsi que la poursuite ou la reprise ultérieure du cursus de formation en cas d'accident de parcours.

1.3.4. DONNER AUX TRAVAILLEURS ET AUX TRAVAILLEUSES LES MOYENS D'AGIR POUR UNE TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE AU TRAVAIL

1.3.4.1. À chaque alternative à un produit nocif pour la planète, à chaque process de fabrication ajusté pour réduire la consommation d'énergie ou à chaque technologie de décarbonation, le travail se transforme. Pour être efficaces, ces changements doivent être conçus et mis en œuvre avec et par les travailleurs, en mobilisant notamment le dialogue professionnel. Plutôt que subir, ils doivent pouvoir agir.

1.3.4.2. Nous revendiquons la mise en place d'une **négociation obligatoire d'un accord de transition écologique dans toutes les entreprises et administrations**. Elle doit s'appuyer sur le Bilan des émissions de gaz à effet de serre (Beges), ainsi que sur le plan de transition prévu par la directive européenne sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (directive CSRD).

1.3.4.3. Les accords de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) doivent intégrer les transformations liées à la transition écologique. *A minima*, les entreprises doivent établir une cartographie des métiers en décroissance, en tension ou en transformation, en lien avec leur Beges.

1.3.4.4. Les plans de formation doivent être renforcés et ciblés sur les métiers qui accélèrent la transition écologique afin de garantir l'employabilité de tous les travailleurs.

1.3.4.5. Les élu-es des CSE et comités sociaux des fonctions publiques doivent exiger de pouvoir **évaluer les conséquences environnementales des projets de transformation** sur lesquels ils sont consultés, y compris lorsqu'un PSE est engagé.

1.3.4.6. L'épargne salariale constitue un outil au service de la transition écologique juste : en négociant un accord d'épargne salariale, les militantes et les militants peuvent et doivent exiger des fonds environnementalement et socialement responsables. **Nous revendiquons, qu'au-delà d'un fonds à faibles risques, les fonds proposés soient des fonds socialement responsables**, notamment ceux labellisés par le Comité intersyndical de l'épargne salariale (Cies).

1.3.4.7. Nous continuerons de revendiquer **l'obligation du reporting de durabilité** dans toutes les entreprises de plus de 500 salariés. Les administrateurs et administratrices salariés et représentants du personnel doivent être associés à son élaboration et à son suivi. Nous continuerons également de revendiquer **l'extension du devoir de vigilance** à un plus grand nombre d'entreprises, pour les responsabiliser sur leurs impacts environnementaux et sociaux dans toute leur chaîne de valeur, en associant les représentants du personnel.

1.3.4.8. Dans l'ensemble des marchés publics, il est important de s'assurer que les procédures d'attribution intègrent des clauses sociales et environnementales. Nous agissons pour améliorer les pratiques entre les donneurs d'ordre, les fournisseurs et sous-traitants, et mettre en place un suivi pour assurer le respect de ces clauses.

1.3.4.9. Le réchauffement climatique et la recrudescence des aléas météorologiques qui en découle peuvent avoir des conséquences importantes sur la vie des travailleurs. À ce titre, nous revendiquons de nouveaux droits, tels qu'une absence autorisée, inscrits dans le Code du travail et dans le Code de la fonction publique pour aider les travailleurs à faire face à ces difficultés.

1.3.5. ENCADRER LE DÉPLOIEMENT DU NUMÉRIQUE ET DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

1.3.5.1. Beaucoup d'incertitudes entourent la généralisation des déploiements des technologies numériques et des Systèmes d'intelligence artificielle (SIA) dans la société et le monde du travail aujourd'hui. Ces outils peuvent avoir des avantages mais aussi accroître les risques pour les travailleurs et l'environnement. Ni technophobe ni technophile, nous adoptons une position « techno-lucide » sur le déploiement des systèmes d'IA.

1.3.5.2. Afin d'anticiper, d'encadrer et d'accompagner les transformations liées au numérique et aux SIA dans les entreprises et les administrations, il est essentiel d'inscrire ces enjeux dans le dialogue social et de faire de ces choix technologiques de véritables choix démocratiques au travail qui doivent prendre en compte les enjeux sociaux, économiques, environnementaux et territoriaux.

1.3.5.3. Aux côtés de la Confédération européenne des syndicats, nous revendiquons **une directive européenne sur l'utilisation des systèmes algorithmiques au travail.**

1.3.5.4. Nous appelons également à négocier **un accord interprofessionnel national sur le numérique et les systèmes d'IA au travail**, ainsi qu'à sa déclinaison dans les branches, les entreprises et administrations.

1.3.5.5. Pour anticiper les transformations des métiers avec le déploiement de SIA et d'outils numériques, nous revendiquons **la négociation d'accords de Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et de GPEC** dans les entreprises et les branches. Il faut aussi mobiliser les observatoires de branche sur le sujet.

1.3.5.6. Alors que l'introduction de l'IA dans les organisations engendre de nouveaux besoins en formation tout en accentuant les risques d'inégalités, nous revendiquons un **accès universel aux formations IA et outils numériques pour tous les salariés et agents**, quel que soit leur métier ou niveau. Un diagnostic des compétences numériques doit être instauré en **privilégiant l'obtention du socle de connaissances et de compétences professionnelles CléA numérique. Des plans de développement des compétences**, intégrant l'usage des outils numériques, doivent être mobilisés pour tous les salariés et les agents.

1.3.5.7. Nous demandons aux entreprises qui utilisent l'IA de **s'engager dans une démarche de sobriété numérique et de rendre compte publiquement de l'empreinte environnementale numérique de leur SIA** selon des critères de transparence obligatoires, d'appliquer des normes de durabilité et de veiller à ce que l'adoption des SIA ne compromette pas ou n'annule pas les politiques climatiques existantes.

1.4. RENFORCER LES CONDITIONS SYNDICALES DE LA DÉMOCRATIE AU TRAVAIL

1.4.1. CONSTRUIRE LA DÉMOCRATIE AU TRAVAIL GRÂCE À L'ACTION SYNDICALE

1.4.1.1. AGIR PAR NOS PRATIQUES SYNDICALES POUR FAIRE VIVRE LE DIALOGUE SOCIAL

1.4.1.1.1. Les études sur les effets des ordonnances travail de 2017 démontrent que la qualité du dialogue social s'est fortement dégradée car les moyens, et notamment ceux alloués à la capacité d'agir syndicalement en proximité, ont diminué. À ce titre, les propositions de la résolution du Congrès de Lyon sont évidemment toujours d'actualité et nous continuerons de les porter.

1.4.1.1.2. Cette situation pénalisante nous oblige à nous réinventer pour continuer à défendre les intérêts des travailleurs et des travailleuses, à négocier de nouveaux droits et à aller à leur rencontre là où ils sont, dans les entreprises, les administrations et dans les territoires. Nous devons mettre en œuvre un syndicalisme utile et être en mesure d'agir. Pour cela, nos pratiques syn-

dicales sont indispensables : créer le rapport de force en ayant un lien fort de proximité avec les travailleurs, en ayant un nombre d'adhérentes et d'adhérents élevé et une capacité à être force de proposition dans les entreprises, les administrations et dans les territoires.

1.4.1.2. RENFORCER LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES ET NOTRE REPRÉSENTATIVITÉ

1.4.1.2.1. Fort de nos ambitions pour la défense des travailleurs, nous aspirons à peser toujours plus dans le débat public, dans le paritarisme au niveau national, sur les territoires, dans les branches professionnelles ainsi que dans les entreprises et les administrations. Renforcer notre présence syndicale partout, c'est permettre à toujours plus de travailleurs d'être défendus et représentés, d'être acteurs et faire vivre une démocratie sociale plus juste.

1.4.1.2.2. Les travailleurs, quelle que soit la taille de leur entreprise ou administration, sont légitimes à être représentés et organisés collectivement. La CFDT est l'organisation qu'ils doivent identifier pour répondre à cet enjeu. Pour ce faire, il est indispensable que les syndicats construisent une stratégie alliant politique revendicative, enjeux de représentativité et de syndicalisation.

1.4.1.2.3. Cette démarche articule stratégie de ciblage des nouvelles implantations, efficacité des négociations de Protocoles d'accords pré-électorales (PAP) et concrétisation par le dépôt de listes électorales CFDT.

1.4.1.2.4. Seront particulièrement visés les déserts syndicaux tout comme les entreprises en carence de représentantes et représentants du personnel ou celles avec des élu-es dépourvus d'étiquette syndicale.

1.4.1.2.5. Aujourd'hui, de nombreux salarié-es, notamment dans les PME, les TPE ou les entreprises de plus de 300 salariés sans représentants élus, ne disposent pas d'une représentation syndicale pour défendre leurs intérêts.

1.4.1.2.6. Nous pensons qu'il faut relancer le mandatement syndical, qui est une modalité de représentation et d'action dans les entreprises dépourvues de représentation du personnel, pour couvrir tous les secteurs et toutes les tailles d'entreprises. Le premier enjeu est d'agir concrètement sur le quotidien des travailleurs et d'éviter que des décisions soient imposées unilatéralement par l'employeur. Le deuxième enjeu est celui de la représentativité, car cela permet de s'implanter plus largement dans des entreprises de plus petites tailles dans lesquelles nous avons plus de difficultés à les toucher, en lien avec le troisième enjeu qui est celui du développement. **Durant cette mandature, un travail confédéré de stratégie, de thématiques, de ciblage et d'outillage des militantes et militants va s'opérer afin de favoriser la mobilisation de ce dispositif par les équipes CFDT.**

1.4.1.2.7. Nous réaffirmons avec force le monopole syndical au premier tour des élections professionnelles dans les entreprises, et feront face à toute tentative de remise en cause du fait syndical en entreprise.

1.4.1.2.8. Devenir la première organisation syndicale dans les fonctions publiques est l'ambition poursuivie par la CFDT. Les pratiques de proximité avec les agentes et les agents tout au long de la mandature ainsi que les actions spécifiques menées à l'approche du scrutin doivent y contribuer.

1.4.1.3. ORIENTER LE PROJET SYNDICAL VERS LE VIVRE ENSEMBLE : LES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

1.4.1.3.1. Face aux mutations du travail et à l'évolution des attentes des travailleurs, **nous revendiquons une politique sociale et culturelle qui soit à la fois éthique, écologique et solidaire, et pleinement intégrée au projet syndical.** Il s'agit d'un levier pour renforcer le lien social et améliorer la qualité de vie au travail comme hors travail.

1.4.1.3.2. Dans les fonctions publiques, **nous exigeons le res-**

pect de l'obligation de financement de l'action sociale sur la base d'un pourcentage de la masse salariale, et appelons à renforcer la place des Activités sociales et culturelles (ASC) comme levier syndical d'égalité et de solidarité.

1.4.1.3.3. Les CSE seront incités à faire évoluer leurs pratiques ASC vers une approche plus inclusive et solidaire. Nous affirmons la nécessité de corriger les inégalités d'accès aux dispositifs de l'Agence nationale pour les chèques-vacances (ANCV), en particulier pour les travailleurs des petites et moyennes entreprises **en favorisant l'adhésion aux dispositifs de l'ANCV.** Le reste à charge doit être ajusté selon les revenus pour garantir un accès équitable aux vacances.

1.4.2. FAIRE VIVRE LA DÉMOCRATIE SOCIALE AU TRAVAIL

1.4.2.1. RENDRE EFFECTIF LE DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE

1.4.2.1.1. Le processus de restructuration des branches professionnelles a permis à la très grande majorité des salariés de bénéficier d'une couverture par un accord de branche, ce qui garantit, y compris dans les plus petites entreprises, une égalité d'accès aux droits collectifs et une base commune de garanties sociales. Nous continuerons à œuvrer pour que tous les travailleurs puissent être rattachés à une convention collective offrant les meilleures garanties possibles.

1.4.2.1.2. Nous réaffirmons que la négociation collective de branche est un pilier du progrès social et un facteur d'innovation. Pourtant, trop de branches manquent encore à leurs obligations en matière de négociation. Par ailleurs, elles remplissent insuffisamment leur rôle prospectif notamment sur les enjeux de transition écologique, d'évolution et de transformation des métiers et des compétences. Nous rappellerons aux organisations patronales leurs responsabilités pour faire vivre le dialogue social dans les branches.

1.4.2.1.3. Sans restreindre l'autonomie des partenaires sociaux, les pouvoirs publics doivent accompagner et inciter à la conclusion d'accords ambitieux. Cela doit passer notamment par le fait de conditionner certaines aides ou exonérations.

1.4.2.1.4. La qualité du dialogue social suppose de disposer d'éléments de diagnostic, d'état des lieux et d'expertise sur les sujets abordés. Or, trop souvent, les négociations de branche se déroulent sans ce préalable indispensable. C'est pourquoi, nous demandons un droit à l'expertise sur certains thèmes afin de fournir aux parties les éléments nécessaires pour mener des négociations efficaces.

1.4.2.1.5. Nous revendiquons **l'accélération de l'extension des accords collectifs de branche.** Dès lors qu'un accord a été signé, conformément aux dispositions légales, et que son extension est demandée conjointement par les organisations signataires, celui-ci devrait être automatiquement étendu **dans un délai maximum de six mois.** Cette mesure, déjà prévue dans l'ANI sur le paritarisme, permettrait de sécuriser et d'accélérer la diffusion des droits collectifs.

1.4.2.1.6. Nous revendiquons que la **mobilité professionnelle au sein d'une même branche soit accompagnée de la portabilité de certains droits spécifiques de branche** acquis par les travailleurs concernés, comme l'ancienneté dans la branche.

1.4.2.2. RENOUVELER LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES TRÈS PETITES ENTREPRISES

1.4.2.2.1. En 2012, à la suite de la position commune de 2008, un scrutin a été mis en place pour les travailleurs des TPE et du particulier employeur, qui représentent un quart du salariat en France. Depuis cette première édition, le taux de participation n'a cessé de baisser.

1.4.2.2.2. La baisse continue de ce taux de participation est la conséquence d'un scrutin qui n'incarne rien pour les travailleurs. Leur vote n'a pas de sens pour eux en termes de représentation et d'impact dans leur quotidien. C'est ce constat qui nous amène à demander une refonte profonde du système pour mettre en œuvre un système plus en proximité des travailleurs.

1.4.2.2.3. Le mandat de conseillères et conseillers du salarié peut répondre à cette nécessité. Leur action est aujourd'hui limitée à la rupture du contrat de travail, en très grande partie pour des salariés de TPE qui n'ont pas de représentation syndicale en entreprise. Ils ont donc une bonne connaissance de ce public.

1.4.2.2.4. Certains de ces conseillers du salarié se verraient attribuer de nouvelles prérogatives pour devenir de véritables représentants des travailleurs des TPE et particulier employeur. Ces nouveaux conseillers TPE seront formés en ce sens.

1.4.2.2.5. Les conseillers du salarié étant nommés au niveau départemental nous demandons à ce que le scrutin TPE se fasse au niveau du département pour obtenir une audience permettant de désigner ces nouveaux conseillers TPE parmi le « *pool* » des conseillers existants. Tous les conseillers du salarié ne deviendront pas conseillers TPE.

1.4.2.2.6. Ce statut clarifié, leur connaissance du monde des TPE et leur proximité territoriale permettraient de mettre en place une représentation plus concrète pour les travailleurs y compris pour ceux des particuliers employeurs et les assistants et assistants maternels et donneraient du sens au vote.

1.4.2.3. PROGRESSER DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES EN MATIÈRE DE DIALOGUE SOCIAL

1.4.2.3.1. La négociation collective au niveau national ou local a été rendue possible et les Comités sociaux d'administration (CSA), territoriaux (CST) ou d'établissements (CSE) se sont mis en place à l'occasion des élections professionnelles de décembre 2022. Ces évolutions ont percuté la culture et la pratique du dialogue social : cette nouvelle configuration exige de partager une culture commune et de respecter le principe de loyauté des négociations.

1.4.2.3.2. Cependant, la complète transformation du dialogue social dans les fonctions publiques n'est pas encore opérante, elle doit s'accompagner d'un changement des relations entre les employeurs publics, leurs agents et les représentants du personnel. Nous revendiquons la mise en place de la négociation

obligatoire dans les fonctions publiques, tant au niveau local que national. L'accompagnement des équipes syndicales CFDT dans leurs pratiques est primordial et se poursuivra.

1.4.2.3.3. Les résultats électoraux des élections politiques peuvent entraîner des conséquences sur l'action syndicale dans les fonctions publiques. Nous mettrons tout en œuvre pour garantir la protection et la légitimité des représentants du personnel et de l'action syndicale dans les fonctions publiques.

1.4.2.4. ASSURER LA PROXIMITÉ POUR UN DIALOGUE SOCIAL EFFICACE

1.4.2.4.1. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, les syndicats doivent se saisir pleinement de la possibilité de désigner un délégué syndical au sein de chaque établissement afin de renforcer la proximité auprès des salariés.

1.4.2.4.2. La CFDT revendiquera un assouplissement des règles de désignation d'un représentant de section syndicale dans les entreprises de moins de 50 salariés, ainsi que des moyens spécifiques pour les représentants syndicaux de ces entreprises.

1.4.2.4.3. Bien que reconnue dans l'entreprise, la section syndicale en tant que collectif ne dispose pas des moyens propres nécessaires à son action. Pour permettre aux salariés de s'engager avec la CFDT, nous revendiquons un droit syndical collectif de section d'entreprise.

1.4.2.4.4. Les représentants du personnel sont moins en proximité des travailleurs dans les établissements multisites qu'avant. Leur action syndicale s'en trouve dégradée ces dernières années. La centralisation et la concentration des CSE conduisent à un plus grand formalisme du dialogue social et une perte de proximité des représentants du personnel avec les salariés.

1.4.2.4.5. Il est indispensable de renforcer notre capacité à parler du travail en **revendiquant la création d'espaces de dialogue de proximité pour compenser l'éloignement des Instances représentatives du personnel (IRP) dans les entreprises multisites.**

1.4.2.4.6. Ces espaces dédiés, qui pourraient être mis en place dans les établissements distincts ou sites d'une même entreprise par accord, faciliteraient l'articulation entre le dialogue professionnel et le dialogue social. Un chantier sera initié avec les syndicats et les organisations fédératives sur ce sujet.

1.4.2.5. FAIRE DES AVIS DU CSE UN LEVIER RÉEL DE DÉCISION

1.4.2.5.1. Aujourd'hui, les avis du CSE ne sont pas suffisamment pris en compte lors des consultations. Redonner du pouvoir et de l'efficacité à ces avis est une impérieuse nécessité et passe par des consultations transparentes et loyales. Pour cela, une présentation complète, claire et exhaustive des documents est un préalable au démarrage des consultations. De plus, **nous exigeons l'obligation pour l'employeur de répondre par écrit et de manière argumentée. Nous proposerons d'étendre la procédure spécifique de consultation sur les orientations stratégiques à l'ensemble des consultations récurrentes, afin**

que l'avis du CSE sur chacune de ces consultations soit transmis à l'organe de gouvernance de l'entreprise, qui devra formuler une réponse argumentée.

1.4.2.5.2. Pour donner de la force aux avis du CSE et dans la continuité de la résolution du Congrès de Lyon, nous mènerons une réflexion autour de l'utilisation de l'avis conforme pour trouver la manière de l'articuler entre le CSE, la négociation collective et l'action des administrateurs et administratrices salariés quand ils existent.

1.4.2.6. EXIGER LA LOYAUTÉ ET LA TRANSPARENCE

1.4.2.6.1. Si nous voulons un dialogue social de qualité, il faut garantir la qualité des consultations et négociations. Or la négociation d'entreprise est un des lieux de production de la norme, sans qu'un principe général de loyauté ne soit inscrit dans le Code du travail.

1.4.2.6.2. Nous réaffirmons que la loyauté est un principe fondamental de toute négociation collective. Conformément à l'ANI du 14 avril 2022, ce principe garantit la participation équitable de toutes les organisations représentatives et repose sur la confiance mutuelle entre les partenaires sociaux.

1.4.2.6.3. Si des accords de méthode sont possibles, leur conclusion reste facultative et rare. Nous encourageons vivement la négociation d'un accord de méthode avant toute négociation.

1.4.2.6.4. La qualité des données sur lesquelles reposent les informations consultations du CSE constitue le socle d'un dialogue social loyal et de qualité. Pourtant, de nombreux employeurs ne respectent pas les règles de communication sur la BDESE. Le défaut d'informations et de consultations, les pratiques déloyales, ou encore la réticence à transmettre les éléments du volet stratégique rendent l'exercice du mandat de représentant de salariés particulièrement difficile. **Nous revendiquons un renforcement des contrôles de l'Inspection du travail et des sanctions pour combattre ce détournement des règles.**

1.4.2.6.5. Trop souvent incomplète car à la seule main des employeurs, nous revendiquons que la BDESE soit systématiquement négociée afin que le dialogue s'ouvre sur une base commune d'informations et ne soit pas faussé.

1.4.2.6.6. La BDESE doit évoluer dans son format pour en améliorer la qualité, en présentant des données dynamiques et exploitables plutôt que de se limiter à des présentations figées. Par ailleurs, les indicateurs des bilans sociaux de chaque établissement doivent être clairement identifiables, tout comme les informations concernant les sous-traitants de l'entreprise et ses principaux clients. Enfin, les représentants du personnel doivent pouvoir y accéder à tout moment et en tout lieu, par un accès informatique sécurisé.

1.4.2.6.7. Nous exigeons que le principe de loyauté s'applique également dans le cadre de la mise en œuvre et du suivi des accords d'entreprise, de branche et interprofessionnels.

1.4.2.6.8. Afin de mieux protéger les droits des travailleurs tout

en responsabilisant les employeurs dans le cadre du dialogue social, **nous étudierons la possibilité de judiciaireiser des cas emblématiques de déloyauté.**

1.4.2.7. PROTÉGER CONTRE LES DISCRIMINATIONS SYNDICALES

1.4.2.7.1. La CFDT s'engage à soutenir les militants victimes de discrimination syndicale en leur proposant un accompagnement adapté, à tous les niveaux de l'organisation. Nous soulignons l'importance des accords collectifs garantissant une évolution de rémunération et de carrière équivalente aux salariés sans mandat, quel que soit le nombre d'heures de délégation dont disposent les militants. Ces accords doivent assurer notamment l'effectivité du droit à un entretien de début et de fin de mandat, et l'importance de l'adaptation de la charge de travail. La CFDT mettra à disposition des militants des fiches ressources ARC afin de mieux identifier la discrimination syndicale, accompagner la négociation d'accord de droit syndical et, le cas échéant, saisir les juridictions.

1.4.2.7.2. Actuellement, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les demandes d'autorisation de licenciement des salariés protégés ne sont pas soumises à la consultation du CSE alors même que les risques de pratiques discriminatoires ou de harcèlement peuvent être plus grands, compte tenu de la taille de ces entreprises. Nous réclamons de soumettre les demandes de licenciement des salariés protégés d'entreprises de moins de 50 salariés à l'ensemble des règles et procédures protectrices existantes pour les autres entreprises.

1.4.3. DONNER VOIX AU CHAPITRE AUX TRAVAILLEURS ET AUX TRAVAILLEUSES CONCERNANT L'ENTREPRISE : VERS LA DÉMOCRATIE ÉCONOMIQUE

1.4.3.1. ARTICULER LA GOUVERNANCE, LE DIALOGUE SOCIAL ET LE DIALOGUE PROFESSIONNEL

1.4.3.1.1. Nous revendiquons une articulation forte entre une gouvernance partagée, un dialogue social renforcé et un dialogue professionnel développé.

1.4.3.1.2. Les décisions stratégiques qui déterminent l'avenir et la pérennité de l'activité doivent être prises démocratiquement avec l'ensemble des parties constituantes de l'entreprise, comprises par l'ensemble des travailleurs et ancrées dans le réel, afin d'être porteuses de sens et de confiance.

1.4.3.1.3. Au sein des entreprises et groupes, la présence de nos administrateurs salariés dans les conseils est un levier de sensibilisation et d'influence pour rappeler l'importance du dialogue social et du dialogue professionnel.

1.4.3.1.4. Pour la cohérence de nos actions syndicales dans les entreprises, nous devons nous assurer de l'intégration active des administrateurs salariés aux projets et réunions de section et de coordination.

1.4.3.2. UNE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES COCONSTRUITE

1.4.3.2.1. La responsabilité des entreprises vis-à-vis de leur écosystème est incontournable pour faire face aux défis environnementaux, sociaux et sociétaux que nous traversons. Elle va au-delà de leur activité propre. C'est une condition de leur pérennité et de leur attractivité.

1.4.3.2.2. Nous réaffirmons notre ambition pour une Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) exigeante, inscrite dans la stratégie des entreprises, répondant efficacement aux défis sociétaux actuels et à venir, porteuse de sens pour les travailleurs, et **construite, suivie et évaluée démocratiquement avec les parties prenantes, en particulier les travailleurs.**

1.4.3.2.3. Certains modèles de gouvernance existants permettent déjà d'ancrer la responsabilité sociétale des entreprises. Nous continuerons à explorer les leviers que constituent ces modèles pour une participation plus équitable des travailleurs.

1.4.3.2.4. En particulier, nous revendiquons que les salariés, leurs représentants, soient associés à la réflexion sur l'adoption d'une raison d'être statutaire, qui réponde à des objectifs tant sociaux qu'environnementaux. C'est la condition pour que cette raison d'être soit un appui au dialogue social sur les conditions et l'organisation du travail, l'évolution des métiers, la gestion des compétences et des emplois et les orientations stratégiques.

1.4.3.2.5. Dans le même esprit, **nous revendiquons une plus forte représentation des salariés dans les comités de mission.**

1.4.3.2.6. L'actionnariat salarié peut aussi être un levier pour agir sur la stratégie de l'entreprise, sa politique environnementale, la répartition de la valeur et les politiques sociales. Il participe à l'émergence de meilleures pratiques de gouvernance.

1.4.3.3. LES ADMINISTRATEURS ET ADMINISTRATRICES SALARIÉS, DES MEMBRES À PART ENTIÈRE DES INSTANCES DE GOUVERNANCE DES ENTREPRISES

1.4.3.3.1. Les transformations numérique, démographique et écologique imposent des changements dans les modèles, initiés par les organes de gouvernance mais dont les salariés sont les premiers impactés et aussi les premiers acteurs et actrices. C'est précisément parce qu'ils sont partie constituante de l'entreprise qu'ils doivent pouvoir participer aux décisions stratégiques qui les concernent.

1.4.3.3.2. Nous revendiquons que, quel que soit leur statut, les entreprises et les organismes privés à but lucratif ou non-lucratif intègrent *a minima* deux administrateurs salariés, dès lors qu'ils atteignent 500 salariés. Nous rappelons que nous revendiquons qu'à partir de 1000 salariés, les administrateurs doivent représenter un tiers des membres du conseil et la moitié de celui-ci, dans les entreprises et les organismes de plus de 5000.

1.4.3.3.3. La présence d'administrateurs salariés doit être obligatoire *a minima* dans les comités de rémunération, comités d'audit et comités stratégiques/RSE des organes de gouvernance, car ce sont les lieux où sont débattus les sujets avant d'être présentés en conseil. Ce droit doit être accompagné de

formations adéquates et de temps supplémentaire de préparation. Et pour que les nouvelles compétences acquises au sein des organes de gouvernance soient valorisées, **nous demandons que les administrateurs salariés bénéficient d'un bilan de compétences à la charge de l'employeur à 6 mois de l'échéance de leur mandat.**

1.4.3.3.4. Nous revendiquons de rendre accessible à l'ensemble des administrateurs salariés la BDESE de l'entreprise et de ses filiales, ainsi que leur équivalent dans les filiales situées à l'étranger.

1.4.3.3.5. Nous devons renforcer les réseaux fédéraux des administrateurs salariés en lien avec leur réseau confédéral en s'assurant que ceux-ci soient intégrés aux activités syndicales de leur entreprise. Cela permettra à ce mandat et à la CFDT de gagner en visibilité et en légitimité.



2.

**PROTÉGER NOTRE DÉMOCRATIE ET RÉINVENTER
UNE SOCIÉTÉ OUVERTE, PLUS JUSTE, LIBRE
ET ENGAGÉE**

2.0. La démocratie est au cœur de notre projet syndical : elle fonde nos revendications pour le monde du travail comme pour la société. Les travailleurs et les travailleuses sont avant tout des citoyennes et des citoyens, dotés de droits et de libertés. Face à la fragilisation démocratique et à la montée des discours autoritaires, nous devons agir. La démocratie ne peut vivre que si les droits et libertés de chacun et chacune sont pleinement

garantis. Protéger l'État de droit, c'est défendre la démocratie elle-même et combattre les idées d'extrême droite qui cherchent à restreindre ces droits et à affaiblir nos valeurs communes. Nous appelons à construire un nouveau pacte démocratique à la fois social, politique et économique pour faire vivre la solidarité et la fraternité.

**2.1. GARANTIR LES LIBERTÉS ET DROITS FONDAMENTAUX
DE TOUS ET TOUTES****2.1.1. PROTÉGER L'ÉTAT DE DROIT****2.1.1.1. COMBATTRE L'ARBITRAIRE ET SE PRÉMUNIR
DE TOUTES DÉRIVES AUTORITAIRES**

2.1.1.1.1. L'État de droit est un système où les règles juridiques s'appliquent à tous et à toutes, y compris à la puissance publique. Le pouvoir ne peut être exercé que dans un cadre juridique précis, ce qui évite les décisions arbitraires.

2.1.1.1.2. Il repose sur trois principes essentiels : le respect de la hiérarchie des normes ; la séparation des pouvoirs exécutif, législatif et judiciaire, assurant ainsi l'indispensable indépendance de la justice ; et enfin, la protection des droits et libertés fondamentaux pour tous. C'est ce qui assure que personne n'est au-dessus de la loi et que chacun est protégé par elle. Tous ces principes ne sont, pour la CFDT, ni négociables, ni modulables.

2.1.1.1.3. Aujourd'hui, l'État de droit est remis en question. Des responsables politiques de tout bord l'affaiblissent quand ils visent des décisions de justice ou qu'ils attaquent la liberté de la presse.

2.1.1.1.4. La tentation de gouverner contre les principes fondamentaux de l'État de droit gagne du terrain. Cette rhétorique populiste met en opposition la souveraineté populaire et l'État de droit, en invoquant la volonté du peuple. Or, si l'élection confère une légitimité démocratique aux responsables politiques, elle ne saurait invalider celle des principes de l'État de droit, conçus précisément pour prévenir les dérives autoritaires et protéger les minorités contre les décisions d'une majorité.

2.1.1.1.5. Face au risque de voir des dispositifs constitutionnels - comme le référendum - ou les pouvoirs exceptionnels conférés au président de la République en cas de crise, utilisés pour amener un programme politique liberticide ou xénophobe, nous

appelons à renforcer les garanties constitutionnelles afin de se prémunir contre toute dérive d'un pouvoir autoritaire.

2.1.1.2. CONSOLIDER L'INDÉPENDANCE DE LA JUSTICE

2.1.1.2.1. La justice indépendante est une des conditions pour que l'État de droit fonctionne. Or les juges font l'objet de nombreuses attaques : accusés d'être trop politisés, leurs décisions sont de plus en plus souvent contestées et leur légitimité est critiquée. Nous condamnons ces attaques qui ont pour but de disqualifier les magistrats, d'affaiblir la confiance en la justice et de remettre en cause l'État de droit.

2.1.1.2.2. Dans un État de droit, les conflits sont tranchés par une ou un juge indépendant et impartial. S'il est sain, dans une société démocratique, de pouvoir débattre d'une décision de justice - c'est même ce que nous faisons dans le cadre de notre activité syndicale - cela ne peut pas aboutir à une remise en cause de l'institution judiciaire elle-même. Les juges veillent en particulier à ce que l'action des pouvoirs publics respecte bien la règle de droit. **L'indépendance de la justice doit être toujours protégée et renforcée.**

2.1.1.2.3. L'indépendance du Conseil constitutionnel devrait être renforcée en revoyant les modes de désignation de ses membres, qui dépendent aujourd'hui de responsables politiques. **L'indépendance du Conseil d'État et de la Cour de cassation doit également être garantie.**

2.1.1.2.4. Les autorités administratives indépendantes, comme le Défenseur des droits ou la Commission consultative nationale des droits de l'Homme, sont aussi des contre-pouvoirs importants, régulant l'action publique dans divers domaines, à l'abri des pressions politiques. Elles peuvent porter un regard critique, notamment en matière de respect des droits et libertés fondamentaux.

2.1.1.2.5. Pourtant, leur existence et leur indépendance demeurent fragiles, susceptibles d'être remises en cause par une majorité politique. C'est pourquoi, nous appelons à les **consolider et à garantir durablement leur bon fonctionnement et leur autonomie**.

2.1.1.3. LIMITER STRICTEMENT L'USAGE DES RÉGIMES D'EXCEPTION AU DROIT COMMUN

2.1.1.3.1. Des régimes d'exception ont été régulièrement mobilisés par nos gouvernements ces dernières années pour répondre à diverses situations, comme la lutte contre le terrorisme, l'état d'urgence sanitaire pendant la crise du Covid ou lors de grands événements sportifs. Ces régimes d'urgence et d'exception ont remis en cause certaines libertés fondamentales.

2.1.1.3.2. Les mesures d'exception finissent par être inscrites dans le droit commun ce qui affaiblit nos libertés et les garanties démocratiques. Ces nouvelles règles donnent un arsenal juridique important qu'un gouvernement autoritaire peut utiliser. **Nous rappelons que le recours à l'état d'urgence doit rester strictement limité dans le temps et faire l'objet de la plus grande vigilance.** C'est pourquoi nous appelons à revoir des éléments issus, en particulier, de l'état d'urgence antiterroriste qui ont été inscrits dans notre droit.

2.1.1.4. GARANTIR LE RESPECT DE L'ÉTAT DE DROIT ET DES VALEURS DÉMOCRATIQUES DANS LE PROCESSUS D'ÉLARGISSEMENT DE L'UNION EUROPÉENNE

2.1.1.4.1. L'intégration de nouveaux pays au sein de l'Union européenne (UE) est devenue un enjeu stratégique majeur pour consolider la paix sur notre continent. Pour ces raisons, nous sommes favorables à l'élargissement de l'UE, notamment à l'adhésion de l'Ukraine. Il est essentiel que l'adhésion de nouveaux États membres se fasse dans le respect des valeurs fondamentales de l'Union et en garantissant l'accompagnement de ces pays dans un parcours de convergence progressive sur les plans démocratique, économique et social.

2.1.1.4.2. Dans ce cadre, l'État de droit constitue l'un des fondements essentiels de l'Union européenne, comme le rappelle l'article 2 du Traité sur l'UE. Il s'inscrit parmi les valeurs communes aux États membres, aux côtés de la dignité humaine, de la liberté, de la démocratie, de l'égalité et du respect des droits fondamentaux. Ces principes et valeurs doivent guider tant les politiques internes qu'externes de l'Union, qui doit notamment renforcer les mécanismes de sanction en cas de non-respect de l'État de droit.

2.1.2. GARANTIR LES LIBERTÉS FONDAMENTALES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

2.1.2.1. La liberté d'expression permet à tout un chacun d'exprimer ses opinions sans crainte d'être sanctionné. Cette liberté fait partie des droits fondamentaux et conditionne l'exercice d'autres droits et libertés, comme celle de la presse, de manifester ou encore de faire grève. Cette liberté n'est pas absolue et notre droit admet certaines limites, concernant les atteintes aux personnes. Aujourd'hui, l'extrême droite en France, en Eu-

rope, ou aux États-Unis instrumentalise la liberté d'expression pour propager son discours de haine et des fausses informations. Nous dénonçons ces manipulations qui font vaciller la démocratie.

2.1.2.2. La liberté syndicale, qui a valeur constitutionnelle, doit être défendue dans sa double dimension : individuelle, par l'adhésion, et collective par la capacité à créer un syndicat ou à élire des représentantes et des représentants. La capacité des travailleurs à agir collectivement pour faire valoir leurs droits est indispensable dans une société démocratique. Il appartient aux pouvoirs publics d'en garantir l'effectivité. Cela passe par des règles sanctionnant les entraves et interdisant les discriminations syndicales. Nous nous opposerons fermement à toute tentative d'affaiblissement de ces droits, au niveau national comme international, et nous mettrons tout en œuvre pour combattre toute forme de répression syndicale, en veillant notamment à assurer un suivi des cas et situations signalés.

2.1.2.3. Nous défendons un syndicalisme en phase avec les valeurs démocratiques de notre société. L'obligation faite à tout syndicat de respecter les valeurs républicaines pour être représentatif doit rester un prérequis important pour se prémunir d'un syndicalisme d'exclusion et xénophobe. **Nous sommes un contre-pouvoir, notre syndicalisme doit toujours demeurer indépendant, et ne doit faire l'objet d'aucune subordination ni aux pouvoirs publics ni aux partis politiques.**

2.1.2.4. Acquis historique et droit fondamental des travailleurs, **le droit de grève** est un droit souvent remis en question, qui a déjà été restreint, dans le secteur public notamment. Certains préconisent d'en limiter encore l'exercice, en particulier pour les fonctionnaires. Nous combattons l'idée qu'il faudrait limiter ce droit et réaffirmons son caractère fondamental. Son exercice doit donc être garanti. Nous dénonçons les tentatives répétées d'en restreindre l'exercice, qu'elles prennent la forme de lois, de réquisitions abusives, de pressions sur les salarié·es ou encore de remise en cause par les employeurs comme cela est le cas au sein de l'Organisation internationale du travail (OIT). La CFDT, avec le mouvement syndical international, agit pour obtenir le renforcement des garanties légales entourant l'exercice de ce droit.

2.1.2.5. Les pouvoirs publics peuvent être tentés dans leur action administrative de s'affranchir du contrôle juridictionnel au nom d'une efficacité immédiate et de la sécurité. Cette tendance à restreindre illégalement et délibérément les libertés a été régulièrement observée ces dernières années : arrêtés illégaux d'interdiction de manifestation, dissolution abusive d'associations, utilisation de droit souple comme support de restrictions, etc.

2.1.2.6. Cette logique court-circuite les garanties procédurales et fragilise les contre-pouvoirs. La liberté doit toujours demeurer la règle et la restriction l'exception. Le besoin de sécurité doit être mis en balance avec la garantie des libertés et ne peut se faire à tout prix. Nous combattons l'idée qu'il faille s'en prendre à l'État de droit pour assurer notre sécurité. C'est pourquoi nous réaffirmons notre engagement constant pour la défense des droits et libertés. Aux côtés du monde associatif, nous entendons agir pour garantir une société plus juste et respectueuse de l'État de droit.

2.1.2.7. Nous estimons qu'il est **essentiel de continuer à défendre et consolider, au sein de l'OIT** et avec l'ensemble du mouvement syndical international, la liberté syndicale, le droit de grève ainsi que le droit de négociation collective. Nous devons à la fois défendre les organes de contrôle de l'OIT mais aussi soutenir les organisations syndicales des pays qui ne reconnaissent pas ou restreignent les droits syndicaux et les droits des travailleurs.

2.1.2.8. Nous continuerons de contribuer à construire un mouvement syndical international fort et indépendant. C'est en effet à l'échelle globale que nous devons construire et coordonner les réponses aux défis majeurs, climatiques, numériques, démographiques et démocratiques auxquels nous faisons face. Par ailleurs, la solidarité est une valeur intrinsèque et fondatrice du mouvement syndical. Nous sommes et serons donc auprès des organisations et des militants syndicaux victimes de représailles et soutiendrons les initiatives en faveur de leur accueil digne en France. Nous militons pour une politique européenne ambitieuse de protection et de défense de la démocratie ainsi que des personnes qui la promeuvent et la défendent, chez elles ou en exil.

2.1.2.9. La **liberté associative**, qui permet à toute personne de s'associer librement, sans autorisation préalable, doit être défendue. Elle est directement attaquée ou privée volontairement d'aides publiques. Pourtant, les associations et Organisations non gouvernementales (ONG) sont des actrices importantes de la société civile et elles participent à la vitalité citoyenne et à la cohésion sociale. Elles font aussi vivre la démocratie localement, sont créatrices de lien social en proximité et contribuent à l'émancipation, l'égalité des chances et la lutte contre la fracture sociale. Elles jouent un rôle fondamental dans la défense des droits et libertés, par leur vigilance et leur réactivité.

2.1.2.10. En solidarité avec les associations, nous dénonçons ces attaques et nous les combattons à leurs côtés. Nous défendons la **création de comités consultatifs pour l'octroi des subventions au niveau communal et intercommunal**. De plus, le **droit d'utilisation des locaux**, par les associations et les syndicats, devrait être mieux sécurisé. Pour garantir les financements des associations, nous revendiquons la **sécurisation du champ des activités d'intérêt général dans le cadre fiscal**.

2.1.3. DÉFENDRE LA LAÏCITÉ ET LUTTER CONTRE LE RACISME, COMME L'ANTISÉMITISME ET L'ISLAMOPHOBIE

2.1.3.1. La laïcité est un principe juridique d'organisation des pouvoirs publics et de la société impliquant la neutralité de l'État vis-à-vis de toutes les religions. Elle se définit comme la liberté de croire ou de ne pas croire, incluant le libre exercice des cultes, l'égalité des droits de tous, quelles que soient leurs convictions ou croyances religieuses, dans le respect de l'ordre public. Ce n'est pas une opinion, c'est plutôt la liberté d'en avoir une.

2.1.3.2. La **CFDT est une organisation syndicale laïque**. Nous devons défendre la laïcité contre tous ses détracteurs : contre ceux qui veulent en pervertir le sens pour en faire une valeur identitaire, visant ainsi certaines religions ou minorités, mais

aussi contre ceux qui veulent l'instrumentaliser afin de promouvoir un projet politique au nom d'une religion.

2.1.3.3. La **lutte contre le racisme est indissociable du combat pour la justice sociale**. Les actes racistes, antisémites et xénophobes sont en forte augmentation dans notre pays. Les agressions verbales et physiques, les discriminations au travail, les propos haineux sur les réseaux sociaux ou dans l'espace public se multiplient. Cette banalisation du racisme n'est pas un hasard. Elle est alimentée par des discours publics qui stigmatisent, qui opposent, qui désignent des boucs émissaires.

2.1.3.4. Dans ce contexte, il est urgent de rappeler que le racisme n'est pas une opinion, mais un délit, une atteinte aux droits humains. C'est une idéologie de rejet, de hiérarchisation des individus, qui s'attaque à la dignité, aux droits et à l'égalité. Racisme et xénophobie sont au cœur de l'idéologie de l'extrême droite, qui prospère sur la peur, le repli identitaire et la haine de l'autre. C'est une menace pour la démocratie, le vivre-ensemble.

2.1.3.5. Les formes de racisme les plus répandues en France sont l'antisémitisme, l'islamophobie, le racisme anti-noirs et le racisme anti-roms. Toutes ces formes de haine ont un point commun : celui de vouloir désigner un « autre » à exclure, à stigmatiser, à faire taire.

2.1.3.6. Il ne peut y avoir de hiérarchie dans la douleur ou dans les combats. Notre engagement est clair : toutes les formes de racisme doivent être combattues avec la même détermination et chaque combat contre une forme de racisme en particulier doit renforcer le combat contre les autres.

2.1.3.7. Notre responsabilité est immense. En tant qu'organisation syndicale, nous affirmons que le combat contre le racisme est indissociable du combat pour la justice sociale. Il ne peut y avoir de progrès social sans égalité réelle entre tous, quels que soient leurs origines, leurs croyances, leur couleur de peau ou leur parcours.

2.1.3.8. Nous appelons à une mobilisation collective, permanente et sans concession pour défendre les droits fondamentaux de toutes les personnes sans distinction, pour dénoncer les discours et les actes racistes où qu'ils se trouvent, pour construire une société plus juste, plus solidaire, plus humaine.

2.1.4. RÉSISTER FACE AUX IDÉES D'EXTRÊME DROITE

2.1.4.1. L'extrême droite ne cesse de renforcer son pouvoir à la fois symbolique, financier, institutionnel et les moyens de diffusion de ses idées. Ce processus pourrait s'amplifier en fonction des résultats aux prochaines échéances électorales. L'extrême droite n'a jamais été aussi proche de prendre le pouvoir, soit directement soit par la victoire de certaines de ses idées.

2.1.4.2. Face à cela, la CFDT, fidèle à son histoire, choisit la résistance et le combat. Si l'État de droit peut être menacé de tous côtés, la CFDT ne se trompe pas quand il faut qualifier le danger réel et immédiat. Nous pensons que les idées de l'extrême droite ne sont pas seulement critiquables ou dangereuses, elles

sont mortifères. **Nous combattons toujours ceux qui prônent la préférence nationale.**

2.1.4.3. Résister c'est, en tant que syndicalistes, être attentifs, protéger et défendre les personnes visées par ces discours et les passages à l'acte qui en découlent. Le monde du travail n'est pas épargné par la recrudescence des actes racistes et xénophobes et nos militants syndicaux sont de plus en plus discriminés. **Les idées d'extrême droite représentent une menace pour le syndicalisme.** Depuis plusieurs années, nous faisons face à des attaques publiques, des agressions de militants et à la dégradation de locaux syndicaux.

2.1.4.4. Nous avons mis en place un certain nombre de dispositifs pour faciliter la mobilisation des militants. **Le réseau des Sentinelles de la démocratie** a montré sa pertinence pour nous renforcer collectivement sur les lieux de travail et dans les territoires. **Il mérite d'être ouvert et élargi pour décupler son action.**

2.1.4.5. Nous développerons la formation des militants à des pratiques innovantes pour aller à la rencontre de tous les travailleurs, où qu'ils soient, et en particulier là où nous sommes moins ou pas implantés.

2.1.4.6. Résister, c'est aussi protéger nos institutions, nos lieux de débat, nos collectifs de travail, nos services publics et l'ensemble des contre-pouvoirs. **Nous renforcerons notre engagement au sein du Pacte du pouvoir de vivre et travaillerons à nouer de nouvelles alliances avec des acteurs associatifs sur la protection des libertés fondamentales et l'engagement civique notamment.** En s'inspirant de son engagement au sein de la Maison des lanceurs d'alerte, nous mettrons en place des **méthodes de protection préventive et réactive des syndicalistes et autres personnes attaquées par l'extrême droite.**

2.1.4.7. À chaque élection, nous interpellons les élu·es et candidates et candidats afin qu'ils s'engagent publiquement contre les idées d'extrême droite et refusent toute alliance en campagne, et une fois élus, avec des représentants de l'extrême droite.

2.1.4.8. Nous devons nous appuyer sur notre syndicalisme d'adhérentes et d'adhérents et notre fonctionnement démocratique, sur nos actions de proximité, sur le développement de nos implantations jusque dans les déserts syndicaux et notre capacité à obtenir des résultats pour améliorer le quotidien des travailleurs, comme autant de leviers pour contenir les ressorts du vote d'extrême droite.

2.1.5. GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS AUX DROITS

2.1.5.0. Toutes les citoyennes et tous les citoyens sont égaux devant la loi qu'importe leur genre, leur origine, leur religion, leur orientation sexuelle, réels ou supposés. **Nous réaffirmons notre attachement à l'universalité des droits fondamentaux et marquons notre opposition à toute forme de préférence nationale dans l'accès aux droits.**

2.1.5.1. DÉFENDRE ET FAIRE AVANCER LES DROITS DES FEMMES

2.1.5.1.1. Les droits des femmes sont une des cibles principales des forces réactionnaires et d'extrême droite ; et les discours masculinistes s'invitent de plus en plus dans l'espace public. **Nous combattons toute politique qui entend contrôler ou violenter le corps des femmes au nom de croyances ou idéologies réactionnaires.**

2.1.5.1.2. Nous ne tolérerons aucune régression des droits des femmes et nous nous mobiliserons sans relâche pour les faire progresser, tant au niveau national qu'eupéen avec la Confédération européenne des syndicats (CES) et à l'international avec la Confédération syndicale internationale (CSI).

2.1.5.1.3. Nous revendiquons ainsi des avancées concrètes : **l'inscription du droit à l'interruption volontaire de grossesse dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'introduction d'une définition commune du viol dans l'UE, et une directive pour agir contre les violences de genre au travail.**

2.1.5.1.4. Garantir la sécurité et l'autonomie des femmes implique également d'encourager la production d'hébergements d'urgence et des dispositifs liés (par exemple les associations d'aide au déménagement), en particulier pour venir en soutien aux victimes de violences conjugales.

2.1.5.2. FAIRE RESPECTER L'ÉGALITÉ D'ACCÈS AUX DROITS DES PERSONNES IMMIGRÉES

2.1.5.2.1. Plus de 11 % de la population française est immigrée, c'est-à-dire née à l'étranger et résidant en France. Ce sont ainsi près de 8 millions de personnes qui sont la cible des discours essentialistes et racistes qui ne visent qu'à polariser la société, en en faisant des boucs-émissaires. Cette stigmatisation indigne des personnes immigrées doit être combattue avec la plus grande force par la CFDT.

2.1.5.2.2. Nous avons le devoir de **déconstruire les stéréotypes, de combattre les idées reçues et la désinformation afin de porter un contre-discours positif de l'immigration**, telle que nous la vivons dans le monde du travail, et d'accompagner les travailleurs étrangers à faire respecter leurs droits, bien souvent entravés.

2.1.5.2.3. En s'inspirant du travail sur l'information et les migrations, nous réaffirmons **notre attachement à une information rigoureuse et respectueuse de la déontologie des journalistes qui veille notamment à ne stigmatiser aucune population.**

2.1.5.2.4. La situation humanitaire de milliers de personnes – femmes, hommes, enfants – bloquées aux frontières de l'Europe montre que ce modèle ne peut pas se construire seulement à l'échelle nationale. Nous dénoncerons sans relâche les violations des droits fondamentaux, qui sont la cause de trop nombreux drames humains à nos frontières européennes et sur nos territoires.

2.1.5.2.5. Nous voulons une **réforme du Pacte européen sur la migration et l'asile** pour qu'il garantisse la mise en place d'une

politique européenne réellement commune en matière d'asile, avec des canaux de migration sûrs et réguliers. Nous exigeons aussi de mettre fin à la criminalisation des associations et organismes qui assurent l'aide aux migrantes et migrants et soutiennent les initiatives qui pallient les manquements des États en matière de secours en mer.

2.1.5.2.6. Nous appelons à garantir les droits fondamentaux des personnes migrantes en assurant un accueil digne, l'accès aux soins, à la justice et à des conditions de vie décentes. Nous demandons aussi la mise en place d'une véritable **politique de réinstallation et de relocalisation pour l'accueil des réfugiés-es**.

2.1.5.2.7. Les pouvoirs publics, ainsi qu'une partie des employeurs et du monde économique, doivent changer non seulement de regard mais aussi de doctrine sur l'immigration. L'inclusion doit devenir la norme. L'immigration est une richesse pour notre société, mais également une nécessité pour notre économie et notre modèle social.

2.1.5.2.8. Nous revendiquons **une ouverture plus large et accessible à la régularisation pour les travailleurs sans papiers, et la délivrance de titres pluriannuels avec autorisation de travail dès le premier jour d'admission au séjour en France**. Nous appelons à une **large concertation** entre les acteurs de terrain pour garantir l'efficacité des politiques publiques, et un **soutien renforcé aux associations** engagées dans l'accueil et l'intégration des personnes étrangères.

2.1.5.2.9. Pour garantir une citoyenneté sociale pleine et entière des **jeunes migrants et des étudiantes et étudiants étrangers**, il est nécessaire de leur assurer un accès universel aux bourses et aux aides au logement et dispositifs de santé, partout sur les territoires. **Des dispositifs spécifiques doivent être construits pour favoriser leur intégration, leur formation et leur accès à l'emploi.**

2.1.5.3. LE DROIT À UNE ENFANCE PROTÉGÉE

2.1.5.3.1. Le constat est alarmant : 400 000 enfants et jeunes majeurs sont pris en charge par l'Aide sociale à l'enfance, et leur espérance de vie est inférieure, en moyenne, de 20 ans à celle observée dans la population en général. Les professionnel·les qui les accompagnent sont devenus des « urgentistes sociaux », malgré eux. **Nous réaffirmons la nécessité d'une réforme structurelle du secteur et la fin des « sorties sèches », y compris pour les mineur-es non accompagnés, afin qu'aucun jeune ne soit laissé sans accompagnement à sa majorité**, comme le prévoit la loi Taquet.

2.1.5.3.2. Cette réforme doit s'appuyer sur une **politique ambitieuse de prévention et sur des moyens à la hauteur des besoins** : revalorisation des métiers, amélioration des conditions de travail, création de structures d'accueil adaptées et d'un fonds national dédié pour assurer la pérennité et l'efficacité des actions.

2.1.5.3.3. Une coordination renforcée entre l'État, les départements et les régions est indispensable pour garantir des réponses efficaces au niveau local, qui doivent être coconstruites avec les professionnels et les jeunes concernés.

2.1.5.3.4. Nous alertons également sur les dérives d'une approche toujours plus répressive de la justice pénale des mineurs, qui ne répond ni aux besoins des familles, ni aux attentes des professionnels de la protection de l'enfance. Nous revendiquons **la création d'un service public de la justice des mineurs**, garant du respect des droits de l'enfant et doté de moyens à la hauteur des enjeux.

2.1.5.4. DÉFENDRE LE DROIT À L'EMPLOI ET À DES CONDITIONS DE VIE DIGNES

2.1.5.4.1. Nous défendons avec force le droit à l'emploi, inscrit dans le préambule de la Constitution et qui dispose que « chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi ». Il doit être sécurisé financièrement pour les personnes les plus éloignées de l'emploi classique.

2.1.5.4.2. Parce que nous savons que toutes les personnes ne peuvent pas avoir leur place dans le marché du travail dit classique, nous continuerons de **soutenir les dispositifs tels que l'Insertion par l'activité économique (IAE), Territoire zéro chômeurs de longue durée, ou les entreprises protégées**. Ces dispositifs sont complémentaires et non concurrents. Nous devons soutenir les expérimentations communes dans les territoires et pérenniser ces dispositifs.

2.1.5.4.3. Travailler doit permettre de vivre dignement. Ce que l'on appelle « salaire vital » doit permettre aux travailleurs d'avoir des conditions de vie décentes. C'est le sens des initiatives internationales qui ont introduit cette notion dans le débat public.

2.1.5.4.4. Sans remettre en cause le principe d'un salaire minimum national, nous mènerons des travaux sur le salaire vital, prenant en compte les conditions de vie réelle des travailleurs, notamment en matière de logement, de transport, d'alimentation et d'accès aux services essentiels. Nous devons nous appuyer sur ce travail pour l'intégrer dans les revendications sur les salaires dans les branches et entreprises. **Dans les grands groupes en particulier, nous porterons plus systématiquement la notion de salaire vital dans toute leur chaîne de valeur.**

2.1.5.4.5. Dans un contexte de précarité grandissante, notamment pour les jeunes en insertion ou en recherche d'emploi, nous défendons le principe d'une solidarité nationale qui s'adresse à tous, sans discrimination d'âge.

2.1.5.4.6. Nous exigeons la **revalorisation des minima sociaux** afin que ceux-ci ne décrochent plus du niveau de vie général et permettent de vivre dignement. Les prestations sociales doivent suivre l'évolution du coût de la vie et garantir un véritable pouvoir de vivre aux personnes les plus fragiles.

2.1.5.4.7. Pour les jeunes de moins de 25 ans, nous demandons **l'ouverture du droit au Revenu de solidarité active (RSA), sans condition d'emploi**.

2.1.5.4.8. En 2018, lors du Congrès de Rennes, nous avons pris position pour un socle universel en 3 niveaux : répondre aux besoins de première nécessité par l'accès aux aides sociales de base ; donner du pouvoir de vivre dignement à chaque personne

par des aides adaptées; et donner du pouvoir d'agir en les accompagnant dans les transitions et l'insertion. Dans la continuité de ces travaux et de sa vision d'une garantie jeunes universelle, nous souhaitons aller plus loin que le contrat d'engagement jeunes ou les dispositifs actuels et **nous explorerons la possibilité de la création d'un revenu d'émancipation jeunes**, qui associerait autonomie financière, sociale et accompagnement global vers l'insertion dans l'emploi.

2.1.5.4.9. Le travail s'inscrit dans un cadre contractuel et rémunéré alors que l'accompagnement relève de la solidarité et de la construction de parcours. Confondre ces deux dimensions reviendrait à fragiliser les droits des allocataires comme ceux des travailleurs. **Nous refusons la conditionnalité du RSA à une activité imposée, il doit rester un minimum social garanti.** Le droit à un revenu de solidarité ne peut dépendre d'une obligation d'activité sous contrainte.

2.1.5.4.10. Afin d'améliorer les conditions de vie et de travail dans les territoires ultramarins, il est urgent d'aller vers plus de justice sociale pour établir un nouveau modèle économique au service du développement des territoires et contrer le sentiment d'abandon des citoyens. **Avec les syndicats partenaires des départements et territoires d'outre-mer, nous œuvrerons pour réaliser l'égalité des droits et la convergence vers le haut des conditions de vie et de travail avec la métropole grâce à un renforcement du dialogue social.**

2.1.5.5. UN ACCÈS AUX SOINS PARTOUT, POUR TOUS ET TOUTES

2.1.5.5.1. Selon l'Organisation mondiale de la santé, la santé est un état complet de bien-être physique, mental et social, qui ne consiste donc pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. La Constitution garantit à chacun le droit à la protection de la santé. Pour autant, le territoire français est marqué par la présence de nombreux déserts médicaux, engendrant une inégalité d'accès aux soins et une dégradation de la santé globale de la population. Nous revendiquons un parcours de soins efficace, de qualité et opposable, adapté aux spécificités territoriales et centré sur la prévention. L'implication des assuré-es, professionnels et institutions scolaires est déterminante pour une dynamique durable de santé publique.

2.1.5.5.2. Les dispositifs d'incitation financière se révèlent insuffisants pour attirer durablement les médecins. Face à ce constat, nous revendiquons une **régulation stratégique de l'installation des professionnels de santé libéraux afin de renforcer leur présence dans les zones sous-dotées.** Cette régulation doit s'accompagner d'une politique d'aménagement du territoire plus large, visant à rendre ces zones attractives grâce à l'accès au logement, à des structures d'accueil pour les enfants, à des établissements scolaires et à d'autres services essentiels.

2.1.5.5.3. L'absence de régulation des activités de la médecine libérale et les modalités de tarifications actuelles des établissements de soins obligent l'hôpital public à pallier les manquements induits par le système. Cela conduit à des dysfonctionnements qui impactent durablement les prises en charge et les conditions de travail des agents. **Nous demandons que les moyens nécessaires soient donnés à l'hôpital public pour per-**

mettre un accès aux soins sans pertes de chance pour les usagers et usagers et pour assurer de bonnes conditions d'exercice aux professionnels qui y travaillent.

2.1.5.5.4. Il est urgent que des politiques publiques ambitieuses soient mises en place pour garantir un accès équitable à la santé sur tout le territoire, en particulier pour les mères et leurs enfants. Nous demandons aussi un **renforcement des moyens alloués à la Protection maternelle et infantile (PMI).**

2.1.5.5.5. Le dispositif des Affections de longue durée (ALD) doit rester solidaire et universel, tout en tenant compte de la diversité des situations afin de garantir des parcours de soins réellement adaptés et de qualité. À ce titre, nous revendiquons notamment une **prise en charge, dans le cadre des ALD, des pathologies invalidantes liées à la santé reproductive des femmes** comme l'endométriose.

2.1.5.5.6. Les dépassements d'honoraires constituent un obstacle majeur à la solidarité et favorisent une médecine à plusieurs vitesses. Pour nous, il est nécessaire **d'ajuster la rémunération des professionnels, d'interdire le déconventionnement, les dépassements d'honoraires et de fermer le secteur 2 aux honoraires différents.**

2.1.5.5.7. Les retraité-es sont particulièrement touchés par la hausse des tarifs des compléments santé. Pour nous, il faut d'abord **privilégier la fixation des cotisations en fonction des ressources plutôt que de l'âge.**

2.1.5.5.8. Nous revendiquons la **prise en charge totale des dispositifs de contraception**, afin de garantir une réelle autonomie des femmes dans leurs choix. Face à la précarité menstruelle, nous exigeons la mise à disposition gratuite de protections périodiques dans toutes les entreprises, administrations, centres sociaux et établissements d'enseignement.

2.1.5.5.9. Chacun a droit à des soins de qualité, quelles que soient son origine ou sa situation. Nous refusons toute logique de préférence nationale : garantir la dignité de tous, c'est garantir la santé de tous. **L'Aide médicale de l'État (AME) doit être renforcée**, car elle est essentielle à la justice sociale et à la santé publique.

2.1.5.5.10. À ce jour, environ 20 % des salariés ne bénéficient d'aucune couverture prévoyance, et ceux qui en bénéficient sont couverts de manière très inégale, selon leur branche ou leur entreprise. Pour notre organisation, il est urgent de **généraliser la couverture prévoyance dans les secteurs privé et public.**

2.1.5.6. DÉFENDRE LE DROIT À UN LOGEMENT DIGNE POUR TOUS ET TOUTES

2.1.5.6.1. Nous réaffirmons notre engagement à défendre un accès universel et durable à un logement digne. La crise globale du logement affecte directement les parcours de vie et le budget des ménages, en particulier les plus précaires. Le délaissement du logement social au profit d'une financiarisation accrue aggrave les situations d'exclusions et d'habitat indigne.

2.1.5.6.2. La construction de logements sociaux est impérative. Elle doit répondre à la diversité des besoins, notamment à ceux des familles monoparentales en veillant à la mixité sociale. **Nous exigeons le respect strict du seuil de 25 % de logements sociaux par commune, avec des sanctions renforcées en cas de non-respect.** La mobilisation syndicale locale est essentielle pour dénoncer et lever les blocages.

2.1.5.6.3. Nous dénonçons le désengagement progressif de l'État et nous appelons à une **stratégie nationale ambitieuse**, dotée de moyens pérennes. Le Fonds national d'aide à la pierre (Fnap) pourrait être renforcé et les dotations aux collectivités modulées en fonction de leurs efforts de construction. Les Agences départementales d'information sur le logement (Adil) doivent être renforcées pour garantir l'égalité d'accès au droit sur tout le territoire.

2.1.5.6.4. L'encadrement des loyers est un outil efficace pour lutter contre la spéculation et garantir l'accès au logement. Il doit être généralisé, plus transparent et avec des moyens de contrôle renforcés.

2.1.5.6.5. Pour être plus accessible, lisible et gagner en stabilité, le système des Allocations personnalisées au logement (APL) doit être réformé, et des solutions adaptées pour les saisonnières et saisonniers doivent être déployées sur tous les territoires.

2.1.5.6.6. Les habitants des Quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) subissent des inégalités, non seulement économiques, mais aussi sociales et territoriales. Les jeunes en particulier - qu'ils vivent dans ces quartiers, dans les zones rurales ou ultramarines, ou ceux issus de milieux modestes - font face à des obstacles encore plus importants. La construction de logements adaptés ou l'adaptation de bâtis existants sont nécessaires, tout comme l'augmentation du parc des Centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (Crous).

2.1.5.6.7. Nous demandons une **politique de rénovation** cohérente et ambitieuse, avec un financement renforcé et des guichets uniques sur tout le territoire, afin d'accompagner efficacement ménages et entreprises. Des aides aux charges locatives pour les propriétaires, conditionnées à des engagements de rénovation thermique, pourraient également répondre à cet objectif.

2.1.5.6.8. Enfin, la participation citoyenne est également un enjeu clé pour la réussite et le déploiement de ces projets dans les quartiers. **De nouvelles modalités de participation, plus volontaires, devront ainsi être définies pour le 3e programme de rénovation urbaine.**

2.1.5.6.9. Par ailleurs, nous revendiquons un **tarif social universel de l'énergie et de l'eau**, garantissant à chacun un accès de base à un prix abordable. Ces deux leviers sont indissociables pour garantir des conditions de vie dignes, en assurant à la fois des logements performants et un accès équitable aux ressources essentielles.

2.1.5.6.10. Nous appelons à une régulation publique renforcée pour garantir la solidarité entre territoires, prévenir les exclu-

sions assurantielles et assurer une couverture juste et équitable face aux risques climatiques croissants. Pour cela, **nous revendiquons un droit à une assurance habitation à un tarif abordable pour tous**, y compris dans les zones exposées aux aléas climatiques.

2.1.5.7. PROTÉGER NOS DROITS FACE AU NUMÉRIQUE ET À L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

2.1.5.7.1. Protection des données personnelles, de la vie privée, préservation de la liberté cognitive pour exercer son discernement, etc. L'utilisation des outils numériques et des systèmes d'intelligence artificielle (SIA) ne se fait pas sans droit pour les usagers. Toutefois, tout le monde ne possède pas les mêmes équipements ni les mêmes compétences face aux outils numériques.

2.1.5.7.2. L'éducation au numérique et à l'IA est pour nous un levier essentiel pour protéger nos droits fondamentaux. Nous défendons également un usage responsable de l'IA dans la formation professionnelle, intégrant des exigences de transparence, de lutte contre les biais genrés, culturels et ethniques et de respect de la vie privée. De plus, le numérique ne doit pas remplacer les services humains. **Nous défendons le maintien d'alternatives physiques de qualité dans les entreprises et les administrations. La complémentarité entre le travail humain et les outils numériques doit être coconstruite et encadrée**, en particulier dans les secteurs du soin et de l'éducation.

2.1.5.7.3. Les traitements par les outils numériques de données biométriques sont d'une sensibilité particulière, justifiant une protection renforcée des personnes. Notamment, certains dispositifs de reconnaissance faciale sont particulièrement intrusifs et présentent des risques majeurs d'atteinte à la vie privée et aux libertés individuelles des personnes concernées.

2.1.5.7.4. Face à l'essor exponentiel de l'usage personnel des outils de géolocalisation, des caméras de surveillance ainsi que face aux risques de profilage algorithmique, nous appelons à un **renforcement du cadre normatif et à une gouvernance transparente, collective et citoyenne de la donnée.**

2.1.6. S'INFORMER, S'OUVRIR, APPRENDRE : AU FONDEMENT DE LA DÉMOCRATIE

2.1.6.1. AGIR POUR UNE INFORMATION FIABLE ET DE QUALITÉ

2.1.6.1.1. L'accès à une information fiable, de qualité et diversifiée est fondamental dans notre société démocratique. Les citoyens doivent pouvoir comprendre les enjeux du débat public et se forger une opinion éclairée en confrontant les points de vue.

2.1.6.1.2. Les réseaux sociaux ont permis une évolution de taille : en facilitant la circulation et l'accès à l'information, ils permettent aussi à tout un chacun d'émettre et relayer de l'information, souvent non fiable et non vérifiée. Cela alimente un phénomène de désinformation, notamment sur des sujets comme la transition écologique. De plus, les algorithmes des réseaux sociaux peuvent enfermer dans une « bulle informationnelle » où seuls des conte-

nus susceptibles de plaire à l'utilisateur ou l'utilisatrice sont proposés. Par ailleurs, la défiance envers les expertes et experts reconnus s'intensifie, réduisant ainsi l'espace accordé à la rigueur scientifique, que ce soit dans le domaine des sciences dites expérimentales, ou des sciences humaines et sociales.

2.1.6.1.3. Le règlement européen sur les services numériques vise à mettre en place le principe selon lequel ce qui est illégal hors ligne est illégal en ligne, comme les propos racistes ou le harcèlement en ligne. **Nous exigeons sa pleine application.**

2.1.6.1.4. Nous appelons à **renforcer l'éducation aux médias et à l'information, à tout âge**, pour permettre à chacun de développer un regard critique face aux contenus diffusés, notamment sur les réseaux sociaux.

2.1.6.1.5. Par ailleurs, la concentration des médias entre les mains d'une poignée d'acteurs privés, parfois ouvertement engagés dans des combats idéologiques, s'accroît. Cette situation menace dangereusement le pluralisme de l'information, appauvrit le débat public et laisse de moins en moins de place à la nuance.

2.1.6.1.6. Nous pensons qu'il est nécessaire de **faire évoluer la loi de 1986 sur la concentration des médias** qui n'est plus efficace. **D'autre part, l'indépendance des rédactions doit être garantie.**

2.1.6.2. POUR UNE ACTION CFDT EN FAVEUR DE LA CULTURE

2.1.6.2.1. Dans un monde en perte de repères, traversé par des tensions et des incertitudes, la culture est souvent réduite à un rôle secondaire. Or, pour la CFDT, elle n'est pas un luxe. Elle est à la fois un vecteur d'émancipation et d'éducation populaire. Elle est au cœur du lien social et de notre capacité à envisager collectivement l'avenir. **Le droit à la culture doit devenir effectif.**

2.1.6.2.2. Nous pouvons devenir un acteur culturel influent, porteur d'une vision où la culture est un pilier du projet syndical et démocratique. Cet engagement s'appuie sur des principes : liberté de création, émancipation, lutte contre les inégalités et cohésion sociale. En revisitant l'héritage de la démocratisation culturelle à l'aune des fractures actuelles, en réinvestissant davantage le terrain de l'éducation populaire, nous pouvons proposer une voie. Car la CFDT ne peut pas laisser s'imposer une conception élitiste, identitaire, communautariste, plus avide de séparatisme que d'universalisme.

2.1.6.2.3. Ainsi, nous pensons qu'une **politique volontariste en matière d'Activités sociales et culturelles (ASC)** doit être conduite dans les entreprises et administrations par nos élus : au-delà des aides aux loisirs et plateformes classiques, les offres proposées doivent être plus diversifiées et favoriser l'accès à la culture pour tous.

2.1.6.2.4. Pour valoriser la diversité de la création locale et concourir à la démocratisation de la culture, nous engagerons, avec les unions régionales et leurs syndicats, **une politique active de partenariats avec les institutions culturelles, professionnelles ou issues du milieu dit « amateur ».**

2.1.6.3. METTRE L'ÉCOLE AU CŒUR DU PACTE DÉMOCRATIQUE

2.1.6.3.1. L'école doit permettre à chacun de s'émanciper et de devenir citoyen. Pourtant, les inégalités sociales, territoriales et de genre continuent de peser sur l'orientation et les parcours. Nous estimons que l'école ne peut être le reflet des fractures de la société : elle doit être l'espace où elles se dépassent. Pour la CFDT, l'ambition de mixité sociale doit constituer un socle pour notre cohésion sociale.

2.1.6.3.2. L'école ouvre sur le monde et les autres cultures, et apprend à raisonner de manière critique et autonome. **Nous devons défendre l'accès à l'école pour tous**, ainsi que les moyens dédiés à l'éducation à la citoyenneté.

2.1.6.3.3. Pour remettre l'école au cœur du pacte démocratique, nous proposons **l'organisation d'une convention citoyenne sur l'éducation que nous voulons** pour l'avenir de la nation. Cette convention **devra traiter également de l'enseignement supérieur et la recherche.**

2.1.6.3.4. Mettre l'élève au cœur du système éducatif, c'est repenser les politiques et les pratiques à partir de ses besoins, de son rythme et de ses aspirations. La baisse démographique doit être envisagée comme une opportunité pour ajuster les moyens nécessaires aux besoins et favoriser l'émancipation individuelle et collective.

2.1.6.3.5. La CFDT réaffirme la nécessité de garantir l'accès à l'école pour tous. Cela passe par une inclusion réelle des enfants en situation de handicap à l'école. Cela implique notamment la reconnaissance et la valorisation des professionnels, en particulier les Accompagnantes et accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) par l'accès à l'emploi statutaire et des conditions de travail et de rémunération dignes.

2.1.6.3.6. Fédérer autour de l'élève passe également par la **re-lance des projets éducatifs territoriaux et la mise en place de pôles éducatifs de territoire**, associant personnels éducatifs, collectivités, organisations syndicales, associations et parents. L'éducation populaire, vecteur d'accès aux savoirs, à la culture et à la citoyenneté doit y prendre toute sa place.

2.1.6.3.7. Garantir aux élèves un cadre serein et sécurisant passe également par une réelle prise en compte de leur santé mentale. À ce titre, il est urgent de donner à la santé scolaire les moyens d'assurer un suivi efficace et régulier des élèves.

2.1.6.3.8. De même, l'école doit agir contre les discriminations liées au genre et cela nécessite de garantir une Éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle (Evars) pour tous et toutes, dans les établissements publics comme privés, et dans les espaces de vie extrascolaires. Cette démarche doit s'accompagner d'un soutien à la parentalité.

2.1.6.3.9. Face aux transformations écologique et numérique, les politiques éducatives doivent permettre à chacun d'acquérir les savoirs et compétences nécessaires. Nous demandons **l'intégration des enjeux de transition écologique juste et de ceux d'analyse critique de l'IA dans les référentiels de di-**

plômes, certifications ou formations, ainsi qu'une formation des équipes éducatives aux enjeux de l'IA pour permettre l'accompagnement des élèves.

2.1.6.3.10. La réussite de l'école et l'attractivité de ses métiers reposent sur la reconnaissance et la valorisation des personnels qui la font vivre au quotidien : enseignantes et enseignants, agents territoriaux, éducateurs et éducatrices, animateurs et animatrices. Il est urgent de reconnaître ces travailleurs essentiels, en agissant sur la valorisation de leur parcours autant que sur leurs conditions de travail.

2.1.6.3.11. Pour construire une éducation à la formation et l'orientation tout au long de la vie, il faut enfin faciliter les interactions

entre l'école et le monde du travail et décloisonner les mondes de la formation initiale et de la formation continue. Cela suppose de former les tuteurs et tutrices et les formateurs et les formatrices en entreprise et développer davantage les stages de découverte tout au long du parcours de formation en collège et lycée. Nous appellerons à une **négociation pour aboutir à un accord national interprofessionnel sur l'accueil et la formation des jeunes en milieu professionnel, décliné dans les trois versants de la fonction publique.**

2.1.6.3.12. Par ailleurs, une plus forte coopération des mandataires emploi-formation des branches et territoires sera organisée afin de travailler à la cartographie des formations.

2.2. CONSTRUIRE UN NOUVEAU PACTE DÉMOCRATIQUE

2.2.1. RENFORCER LA DÉMOCRATIE SOCIALE

2.2.1.1. ARTICULER TRANSFORMATION SOCIALE ET PROJET DE SOCIÉTÉ

2.2.1.1.1. Inscrite dans le Préambule de la Constitution de 1946, la démocratie sociale a profondément façonné notre modèle social, en particulier dans l'organisation de la protection sociale et du paritarisme. Elle constitue une forme de gouvernance dans laquelle organisations syndicales et patronales représentatives participent directement à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques publiques. Cependant, cela suppose que le patronat s'implique davantage et partage une vision de progrès social. La démocratie sociale est complémentaire et articulée avec la démocratie politique.

2.2.1.1.2. Nous représentons les travailleurs et les travailleuses dans les entreprises, et les administrations, qui sont aussi des citoyennes et des citoyens. Les conditions de vie, selon les territoires, ont un lien évident avec le travail. C'est la raison pour laquelle nous portons un projet sociétal et que le périmètre d'action de la CFDT n'est absolument pas circonscrit aux sujets sociaux, et encore moins au seul périmètre de l'entreprise ou de l'administration, comme nombre d'acteurs aimeraient nous voir cantonnés. Pour pouvoir agir pour les travailleurs, nous devons également pouvoir agir pour tous et toutes, à travers non seulement la démocratie sociale, mais aussi de la démocratie économique et environnementale, ces trois dimensions étant absolument indissociables.

2.2.1.2. ASSURER UN CADRE DE DIALOGUE INTERSYNDICAL RESPECTUEUX ET CONTINU

2.2.1.2.1. Forte de sa première place, la CFDT a une responsabilité particulière dans la conduite des relations intersyndicales. Ce leadership confère au syndicalisme une image moderne et attrayante, accessible à tous les travailleurs. La Confédération continuera de piloter les relations intersyndicales dans un cadre de dialogue respectueux et continu.

2.2.1.2.2. Le syndicalisme CFDT aspire à participer à la construction de l'intérêt général ; il est déterminé à transformer le monde du travail en partant de sa réalité. Il se caractérise par ses va-

leurs de solidarité et d'émancipation, ses engagements d'indépendance et d'autonomie, son choix de la démocratie. D'autres forces syndicales partagent ces orientations fondamentales. La CFDT recherchera des coopérations renforcées avec elles, en France comme en Europe.

2.2.1.3. RENFORCER LE PARITARISME

2.2.1.3.1. La loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, en transformant profondément le fonctionnement de l'Assurance chômage, a diminué le rôle des partenaires sociaux dans la définition des règles du régime. Cette tutelle compromet l'autonomie des partenaires sociaux et amoindrit le principe même de négociation paritaire. C'est pourquoi nous revendiquons **l'abrogation des dispositions encadrant la négociation de l'Assurance chômage.**

2.2.1.3.2. Le renforcement de la démocratie sociale passe nécessairement par un renforcement du paritarisme. Celui-ci doit être mieux structuré et doté de moyens clairs pour fonctionner efficacement, notamment au niveau des branches professionnelles et dans les territoires.

2.2.1.3.3. Cela implique également de garantir du temps syndical pour les militantes et les militants, notamment pour les entreprises de moins de 11 salarié·es qui ne peuvent pas participer pleinement à la vie syndicale ou conventionnelle.

2.2.1.3.4. Par ailleurs, l'article L.1 du Code du travail oblige le gouvernement à consulter les partenaires sociaux sur les sujets qui les concernent par un document d'orientation. **Celui-ci devrait être transmis bien en amont, afin de leur laisser un délai raisonnable pour proposer, le cas échéant, des alternatives. Pour nous, l'exception prévue avec le cas d'urgence doit être supprimée.**

2.2.1.4. DÉPLOYER LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

2.2.1.4.1. Nous réaffirmons l'utilité du dialogue social territorial. Force est de constater que, souvent à cause de la réticence de nos interlocuteurs (employeurs, pouvoirs publics locaux), ce dialogue n'a pas encore pris l'ampleur attendue. Afin d'en démon-

trer l'intérêt et en s'appuyant sur l'accord paritarisme de 2022, il convient de renforcer la logique d'expérimentation, sur le périmètre des Observatoires départementaux du dialogue social (ODDS). Pour cela, ces derniers doivent être renforcés et leurs membres doivent être dotés de moyens adaptés.

2.2.1.4.2. Nous agissons pour **négoier et mettre en œuvre des accords locaux interentreprises dans des bassins d'activité ou concernant de grands chantiers territoriaux**, comme ce fut le cas avec la charte sociale pour les Jeux olympiques et paralympiques de Paris.

2.2.1.4.3. En outre, les multiples défaillances ou restructurations d'entreprises ont des conséquences importantes sur les territoires. Or, nous ne sommes quasiment jamais associés à la négociation et au suivi des conventions de revitalisation, alors qu'elles représentent un objet de dialogue social territorial en tant que tel. Nous revendiquons d'y être systématiquement associés.

2.2.1.4.4. Pour être juste, acceptée et désirable, la transition écologique doit être anticipée et coconstruite de manière démocratique, en particulier au niveau des territoires. Dans le cadre de la mise en œuvre de la planification écologique et de sa déclinaison territoriale, nous revendiquons d'être systématiquement associés aux travaux, pas seulement sur les enjeux emploi et compétences, mais sur la globalité de l'impact sociétal de ces transformations, notamment sur la nécessité de croiser les enjeux filières ou interfilières et territoires.

2.2.1.4.5. L'entreprise doit assumer pleinement l'impact de ses activités sur le territoire où elle est implantée. Cette responsabilité implique une coopération active avec les acteurs économiques et sociaux locaux.

2.2.1.4.6. Les entreprises de l'Économie sociale et solidaire (ESS), souvent pionnières en matière d'économie circulaire et régénérative, jouent un rôle essentiel dans cette dynamique territoriale. C'est pourquoi, avec l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (Udes), nous réaffirmons notre engagement à participer activement au Groupe dialogue social (GDS) et à structurer un réseau de militants siégeant dans les Espaces régionaux de dialogue social (ERDS).

2.2.1.4.7. Le dialogue social territorial n'est donc pas que l'affaire des Unions régionales interprofessionnelles (URI). Il concerne tout autant les fédérations lorsqu'il s'agit de chantiers de revitalisation ou de croiser les enjeux des filières et territoires. Afin de développer des expérimentations avec des actions innovantes, nous rechercherons à développer des plans d'actions avec d'autres interlocuteurs sur les territoires, pour promouvoir le dialogue social et améliorer le quotidien des travailleurs.

2.2.1.5. RENFORCER LA DÉMOCRATIE SOCIALE EUROPÉENNE

2.2.1.5.1. Le dialogue social européen joue déjà un rôle important dans les politiques sociales et de l'emploi, mais il est crucial de lui donner un nouvel élan. Nous nous inscrivons dans l'effort de la CES pour relancer les négociations d'accords cadre au niveau européen, ainsi que pour élargir le rayon d'action du dia-

logue social. En y incluant la Commission européenne elle-même, il s'agit d'en faire un outil incontournable de codécision sur toutes les politiques publiques d'intérêt syndical et social.

2.2.1.5.2. Afin de continuer à défendre les droits des travailleurs partout dans le monde, la CFDT doit mieux organiser sa présence et sa stratégie d'influence au sein des instances européennes et internationales. Cela doit passer par la construction d'alliances avec d'autres organisations syndicales et/ou ONG partageant nos valeurs, ainsi qu'une meilleure coordination interne pour parler d'une seule voix dans les différentes instances. **Pour cela, nous créerons un réseau permanent de référentes et référents Europe rassemblant la Confédération, les fédérations, les URI, l'Union confédérale des retraités (UCR), l'Union des fédérations des fonctionnaires et assimilés (Uffa) et les militants CFDT avec un mandat européen.**

2.2.2. RENOUELER NOS INSTITUTIONS ET LES PRATIQUES POLITIQUES

2.2.2.1. Notre démocratie traverse une crise profonde. Ce qui est aujourd'hui menacé, c'est notre capacité à faire société. C'est une culture de plus en plus verticale et concentrée de l'exercice du pouvoir exécutif fondée sur la domination, qui affaiblit la capacité à faire des compromis utiles à la vie quotidienne des citoyens et à un avenir commun. Elle ignore l'intelligence collective et l'aspiration des citoyens à être écoutés, reconnus et respectés, nourrissant un sentiment de colère, de mépris, d'impuissance et une sécession croissante vis-à-vis du politique.

2.2.2.2. Cette situation fragilise l'articulation entre démocratie politique et démocratie sociale : la première s'enferme parfois dans un exercice institutionnel déconnecté des réalités vécues par une majorité de la population, quand la seconde résiste encore, pour faire vivre la participation et la recherche d'accords concrets, dans les entreprises et les administrations, malgré les attaques dont elle fait l'objet, et la lourdeur des règles qui lui sont imposées.

2.2.2.3. Étendre notre stratégie d'influence, cela suppose de promouvoir notre culture du compromis, qui puise sa force dans la nuance des débats et l'acceptation du conflit des logiques. Parce que le changement passe d'abord par le partage des réalités et des aspirations du monde du travail et par la fabrique des idées, **notre place de première organisation syndicale nous donne la légitimité d'interpeller les responsables politiques et de provoquer plus régulièrement des temps d'échanges et de débats**, afin de construire les passerelles nécessaires entre démocratie sociale et démocratie politique.

2.2.2.4. Non partisane, la CFDT revendique son indépendance de tout parti politique. Nous défendons un projet de société, d'intérêt général et assumons notre rôle de contre-pouvoir. Dans le débat public, devant la justice, en allant à la rencontre de celles et ceux qui doutent, elle combat tous les partis et mouvements qui prônent des idées racistes, xénophobes, sexistes, LGBT-phobes, qui alimentent dangereusement la défiance envers nos institutions et divisent les citoyens. Dans ce combat elle fait barrage, sans ambiguïté et sans faiblir, à l'extrême droite et ses tentatives d'accession au pouvoir, car l'idéologie qu'elle prône est

aux antipodes de l'idéal démocratique et social que la CFDT défend. Pour toutes ces raisons, **la CFDT n'est pas apolitique.**

2.2.2.5. Lors du Congrès de Lyon, nous avons appelé à revitaliser les pratiques démocratiques. Nous appelons désormais à un changement de logique: celui d'une **coconstruction élargie des lois et des politiques publiques avec les parties prenantes et la société civile.**

2.2.2.6. L'enjeu est de **procéder à un rééquilibrage de nos institutions** pour encourager une pratique du pouvoir plus respectueuse des contre-pouvoirs et plus propice à la construction démocratique. Il s'agit de recréer des marges de manœuvre politiques permettant l'émergence de compromis et de coalitions durables.

2.2.2.7. À ce titre, le rôle du Conseil économique, social et environnemental (Cese) dans le processus législatif doit être renforcé, notamment par une obligation accrue de consultation. **Le Gouvernement et le Parlement devraient systématiquement mobiliser son expertise dans le cadre de son mandat consultatif.**

2.2.2.8. Au niveau européen, nombre de décisions exigent une décision à l'unanimité au Conseil de l'Union européenne, composé des cheffes d'État de chaque État membre. Dans la perspective d'un élargissement, ce mécanisme pourrait causer une paralysie du processus, une seule voix contre suffisant à stopper toute décision. Pour dépasser ces blocages et respecter les voix de chacun, nous revendiquons **l'extension du vote à la majorité qualifiée au sein du Conseil pour toutes les décisions.**

2.2.2.9. Afin de **renforcer le contrôle démocratique du Parlement européen**, l'unique organe élu au suffrage universel direct parmi les instances européennes, nous revendiquons d'**élargir ses prérogatives en lui reconnaissant un véritable pouvoir d'initiative législative.**

2.2.2.10. Pour une Europe plus proche de ses citoyens, il est essentiel de les impliquer davantage. Aussi, **nous demandons de renforcer et simplifier l'accès aux Initiatives citoyennes européennes (ICE) ainsi que la tenue régulière des conventions citoyennes**, avec un mécanisme de suivi de la mise en œuvre des recommandations.

2.2.2.11. Nous soutenons **la mise en place de mécanismes pour combattre la corruption et protéger l'intégrité des institutions européennes et celle des États membres.**

2.2.3. PLACER LES CITOYENNES ET CITOYENS AU CŒUR DU PACTE DÉMOCRATIQUE

2.2.3.1. FAVORISER LA PARTICIPATION CITOYENNE

2.2.3.1.1. La démocratie participative prend aujourd'hui des formes variées. Elle peut constituer un levier efficace pour renforcer la participation citoyenne, à condition de garantir son indépendance et sa redevabilité. L'enjeu n'est pas seulement de multiplier les dispositifs, mais d'assurer une participation réelle, influente et de qualité en veillant à éliminer les inégalités d'accès

à la parole publique et en valorisant les voix les plus éloignées des cercles institutionnels.

2.2.3.1.2. Le Cese, considéré comme l'institution de référence de la consultation citoyenne depuis la loi organique de 2021, a su se saisir de cette nouvelle mission en articulant démocratie participative et société civile organisée. Il peut alors participer de ce développement. Les Cese y jouent aussi un rôle par leurs rencontres avec les acteurs économiques, politiques et associatifs locaux et leur connaissance fine des territoires qu'ils représentent.

2.2.3.1.3. Pour améliorer la participation des jeunes à la vie publique, nous proposons de **généraliser les conseils municipaux de jeunes**, ouverts dès 9 ans et jusqu'à 18 ans. Ils devront bénéficier de moyens dédiés et d'un suivi de leurs décisions. Plus largement, les communes, départements et régions pourraient devenir des points de contact privilégiés pour sensibiliser et accompagner les jeunes électeurs et électrices (inscriptions automatiques, campagnes de proximité, permanences citoyennes).

2.2.3.2. ÉLARGIR LE DROIT DE VOTE AUX JEUNES ET AUX ÉTRANGÈRES ET ÉTRANGERS

2.2.3.2.1. La participation électorale des jeunes reste fragile, alors même qu'ils se mobilisent fortement sur les enjeux sociaux, climatiques ou démocratiques. **En s'appuyant sur un parcours citoyen renforcé tout au long de la scolarité, nous revendiquons l'abaissement du droit de vote à 16 ans, pour reconnaître leur rôle de citoyens à part entière et renforcer la vitalité démocratique.**

2.2.3.2.2. À partir de 16 ans, les jeunes doivent pouvoir voter à l'ensemble des scrutins, et pas uniquement aux élections locales ou européennes. En s'inspirant de ce qui a été fait chez nos voisins qui ont abaissé l'âge de vote, le parcours citoyen inclurait une formation renforcée sur les institutions, les droits et devoirs du citoyen, le fonctionnement de la démocratie sociale, les processus électoraux, mais aussi une sensibilisation à l'engagement associatif et syndical.

2.2.3.2.3. Pour permettre au plus grand nombre de devenir acteur de l'amélioration de ses conditions de travail et de vie, nous engagerons des travaux pour faciliter **l'inscription de tous sur les listes électorales et encourager les citoyens à mieux participer aux élections** locales, nationales et européennes. Cette action pourra être menée en collaboration avec d'autres acteurs engagés dans le Pacte du pouvoir de vivre.

2.2.3.2.4. Par ailleurs, **nous proposons d'étendre le droit de vote des étrangères et étrangers aux élections locales en France.** Il s'agit d'un acte non seulement de reconnaissance, d'intégration et de renforcement de la démocratie locale, mais aussi d'égalité vis-à-vis des citoyens européens qui peuvent voter depuis 1992. Cela permettrait à de nombreux habitantes et habitants de mieux participer à la vie collective là où ils vivent, renforçant ainsi la cohésion sociale. Nous nous engageons à soutenir les initiatives allant dans le sens de cette extension démocratique.

2.2.3.3. S'ENGAGER AVEC LE PACTE DU POUVOIR DE VIVRE

2.2.3.3.1. Depuis 2019, la CFDT est pleinement engagée dans le Pacte du pouvoir de vivre. **Nous renforcerons notre investissement pour le consolider** et pour bâtir des stratégies communes face aux enjeux démocratiques.

2.2.3.3.2. Nous poursuivrons également notre action à travers les groupes locaux, espaces d'engagement citoyen et d'éducation populaire, souvent animés par des militants CFDT. Ces groupes doivent cependant refléter davantage la diversité des adhérentes et des adhérents CFDT. **Nous encouragerons donc la participation de tous les militants à ces espaces collectifs et contribuerons à faire des groupes locaux des lieux ouverts et accessibles.**

2.2.3.3.3. Le Pacte du pouvoir de vivre ne doit pas se limiter à la sphère associative ou territoriale, il peut aussi irriguer le monde du travail et ainsi participer à l'attractivité de la CFDT. Cet engagement collectif peut devenir un facteur de développement syndical, en donnant envie à de nouveaux salariés de nous rejoindre.

2.2.3.3.4. Si le Pacte du pouvoir de vivre constitue un partenaire prioritaire pour la CFDT, il ne saurait être exclusif. Nous poursuivrons nos coopérations avec d'autres acteurs de la société civile, à travers des rencontres, des projets communs ou des actions ponctuelles, dans la continuité de notre ancrage territorial et de notre volonté d'amplifier la voix de la société civile.

2.2.3.4. COCONSTRUIRE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE AVEC LES CITOYENNES, LES CITOYENS, LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES

2.2.3.4.1. La coconstruction de la transition écologique doit s'appuyer sur la participation citoyenne à toutes les échelles de territoire. Les différents espaces de concertation, adaptés aux territoires, doivent s'articuler entre eux.

2.2.3.4.2. Dans la poursuite de la dynamique engagée par plusieurs URI, nous devons continuer d'interpeller au sein des Conférences des parties (COP) territoriales pour structurer l'action dans le territoire autour de l'emploi, des compétences et du travail dans la transition écologique. Les COP n'ont pas vocation à remplacer les espaces de gouvernance existants mais à s'assurer de la mise en cohérence et de la bonne appropriation de la planification par tous les acteurs aux commandes.

2.2.3.4.3. Nous exigeons que les filières et les branches intègrent la planification écologique, ainsi que les enjeux d'emploi, de travail et de compétences. Nous travaillerons pour renforcer la représentativité, la transparence et la responsabilité des comités stratégiques de filières pour des stratégies économiques plus démocratiques et inclusives et une coordination renforcée avec le Conseil national de l'industrie et le Conseil national du commerce. Afin d'améliorer la planification et l'impact dans les territoires, nous revendiquons la création des Comités stratégiques de filières régionaux (CSFR).

2.2.3.4.4. Réussir la transition juste implique d'impulser et d'organiser un dialogue croisé entre acteurs économiques, environ-

nementaux, de l'emploi et du travail dans la gouvernance des politiques de l'emploi, de la formation et du travail. La CFDT a cet atout qu'elle se situe à l'interface de tous ces acteurs. **L'État doit faire une place aux acteurs de la planification écologique au sein de l'ensemble des instances quadripartites de gouvernance des politiques d'emploi et du travail**, comme le Conseil national de l'emploi, le Conseil d'orientation des conditions de travail ou le Conseil national du commerce, etc.

2.2.3.4.5. Dans les départements et territoires d'outre-mer, nous poursuivrons notre coopération avec les syndicats ultra-marins pour coconstruire et porter des réponses appropriées et adaptées à chaque territoire afin d'affronter la vulnérabilité de ceux-ci face aux enjeux climatiques.

2.2.4. CONQUÉRIR LA DÉMOCRATIE ÉCONOMIQUE À TOUS LES NIVEAUX

2.2.4.1. TROUVER DES SOLUTIONS ROBUSTES AUX ENJEUX ÉCONOMIQUES

2.2.4.1.1. Nous devons partager un diagnostic qui permette de construire des solutions robustes pour répondre aux enjeux économiques, sociaux et environnementaux, quitte à remettre en cause la doctrine économique dominante. Face à des questions nouvelles et inédites, nous devons questionner les recettes du passé.

2.2.4.1.2. Nous ne devons pas laisser le monopole de l'expertise légitime de l'économie aux seules organisations patronales et à l'État. Pour cela, nous devons prendre toute la place qui est la nôtre et conquérir une démocratie économique à tous les niveaux.

2.2.4.1.3. L'enjeu collectif et démocratique, c'est de réinventer un modèle économique et un chemin de croissance qui prenne en compte la justice sociale, tout en s'inscrivant dans les limites des ressources planétaires. L'économie doit être soutenable et au service des besoins de la société. Il ne s'agit pas de produire plus mais de produire mieux. Nous engagerons un travail prospectif afin d'établir une analyse qui permette de bâtir des solutions solides face à ces défis. Nous mènerons également une réflexion sur de nouveaux indicateurs pour définir les modèles économiques de demain.

2.2.4.1.4. Les investissements publics doivent redevenir le moteur d'une économie au service du bien commun. Ils doivent être financés par une fiscalité plus progressive et redistributive, afin de corriger le déficit fiscal des plus riches et de donner une direction claire aux investissements privés. Nous considérons que cette réorientation ne peut se faire qu'en articulation avec l'échelle européenne.

2.2.4.2. RÉFORMER LA GOUVERNANCE ÉCONOMIQUE EUROPÉENNE

2.2.4.2.1. Les financements de l'Union européenne doivent être fléchés vers des projets collectifs d'investissement au service d'emplois et de services publics de qualité et d'une transition écologique juste. Cela doit passer par l'augmentation du budget européen, la pérennisation de l'emprunt commun et l'ins-

tauration d'un fonds permanent d'investissements. La mise en place d'un plan d'investissements pour des services publics accessibles et de qualité, et le développement d'une taxation européenne juste, fondée sur l'introduction de trois taxes : sur les grandes fortunes, les transactions financières et les entreprises multinationales, sont également nécessaires.

2.2.4.2.2. De plus, nous demandons l'introduction de conditionnalités sociales et environnementales dans l'octroi des marchés publics et des aides européennes.

2.2.4.2.3. En complément de ces mesures financières, nous plaçons pour l'élargissement du mandat de la Banque centrale européenne (BCE) aux objectifs climatiques et de l'emploi.

2.2.4.2.4. Enfin, la gouvernance de la transition énergétique doit être démocratisée, avec une forte participation syndicale. Aux côtés de la CES, nous revendiquons une **directive européenne sur les transitions justes** pour accompagner les travailleurs et des **filets de sécurité sociaux**.

2.2.4.3. RÉINVENTER UNE AUTONOMIE STRATÉGIQUE SOCIALEMENT JUSTE ET ÉCOLOGIQUEMENT SOUTENABLE

2.2.4.3.1. La dépendance de l'Union européenne en ressources énergétiques et matières extra-européennes fragilise son économie et réduit sa capacité de négociation l'amenant parfois à renoncer à certaines normes sociales et environnementales pour sécuriser ses approvisionnements. Cette pression d'États tiers sur nos politiques industrielles et commerciales impacte non seulement les fondamentaux de notre économie mais plus profondément le modèle social et démocratique européen. Dans ce contexte, nous défendons la construction d'une autonomie stratégique à l'échelle européenne, qui représente l'échelon pertinent et qui garantisse la justice sociale et environnementale.

2.2.4.3.2. Cela passe notamment par la création de filières industrielles européennes, intégrées et transfrontalières, créatrices d'emplois de qualité sur les territoires et à la pointe de la transformation écologique et numérique de l'économie.

2.2.4.3.3. L'éclatement des chaînes de valeur au niveau mondial a multiplié les risques de dumping social et environnemental en bout de chaîne de production. Or, les moyens de suivi et de contrôle demandés à l'échelle européenne, notamment par la directive CSRD et la directive sur le « devoir de vigilance » (CS3D) sont en train d'être affaiblis. Une nécessaire simplification ne doit pas rimer avec déréglementation. Il faut donc renforcer les règles et élargir les contrôles, tout en simplifiant et en renforçant les incitations à un nivellement social et environnemental par le haut. Nous défendons donc un abaissement progressif des seuils d'application des règles responsabilisant les entreprises sur leur chaîne de valeur.

2.2.4.3.4. Les industries européennes sont de plus en plus confrontées à la concurrence de biens importés, produits dans des conditions économiques, sociales et environnementales déloyales. Nous demandons de systématiser les mécanismes de protection contre le déversement à prix sacrifiés de surproductions, dans tous les secteurs industriels. Les mécanismes de taxation et protection carbone au niveau européen doivent être

aussi renforcés tout en les articulant mieux avec les efforts européens en général et français en particulier de décarbonation des industries et d'accompagnement des secteurs, notamment sur l'emploi et les compétences.

2.2.4.3.5. Nous proposons d'introduire une obligation « *Made in Europe* » sur le marché unique, c'est-à-dire une part minimale de produits européens ainsi qu'une part minimale d'achat de produits (biens et services) européens dans les marchés publics et dans les approvisionnements des entreprises européennes.

2.2.4.3.6. Nous devons également mettre en place une politique commerciale au service de la réindustrialisation et de la création d'emplois en Europe, assurant le respect des normes sociales et environnementales de l'UE, qui défende les productions et les intérêts européens tout en sécurisant les chaînes d'approvisionnement. Les fournisseurs et la sous-traitance ne doivent pas être les laissés-pour-compte. Nous appelons à encadrer les relations commerciales internationales pour un nivellement social et environnemental par le haut.

2.2.4.3.7. Nous proposons une nouvelle génération d'accords commerciaux axés sur des biens durables, la préservation des services publics et la conditionnalité climatique et sociale. Nous proposons la suspension des accords en cas de violation des droits humains, la promotion du commerce équitable Nord-Sud et la constitution de stocks européens de matières premières stratégiques. Enfin, nous militons pour une réforme du commerce international plaçant la justice sociale et environnementale au cœur des échanges mondiaux.

2.2.4.3.8. Le commerce traditionnel est déstabilisé par des plateformes dont les modèles économiques tirent les droits sociaux vers le bas. Les services subissent des délocalisations dues non seulement aux plateformes, mais aussi au démantèlement des grands groupes via les mécanismes de franchises et de locations-gérances. Nous défendons une industrie des services de qualité, permettant à chacun de vivre dignement de son travail, de préserver sa santé et d'envisager un parcours professionnel porteur de sens. La Confédération accompagnera le travail prospectif, engagé par les fédérations concernées, sur les transformations du secteur et de ses métiers.

2.2.4.3.9. La dépendance de l'Union européenne aux grandes entreprises étrangères du numérique et de l'intelligence artificielle menace notre autonomie stratégique. L'UE doit devenir un acteur capable de maîtriser ses données, ses outils et ses compétences.

2.2.4.3.10. Nous revendiquons un investissement massif européen dans toute la chaîne de valeur de l'IA pour garantir une véritable autonomie stratégique.

2.2.4.3.11. Nous revendiquons par ailleurs l'application ferme du Règlement européen sur les marchés numériques (*Digital Markets Act*). Si ces leviers s'avèrent insuffisants, l'UE devra aller plus loin pour préserver son autonomie stratégique numérique et économique.

2.2.4.3.12. Concernant la défense européenne, nous soutenons une montée en puissance coordonnée et solidaire, fondée sur

la paix, la justice sociale et la durabilité. Les nécessaires financements militaires ne doivent pas se faire au détriment des services publics ou de la transition écologique. Il est essentiel que ces choix, impactant les travailleurs, soient faits de manière concertée et planifiée. Pour cela, nous devons clarifier la mobilisation des moyens supplémentaires dégagés pour les industries de défense et les articuler avec les objectifs de politique industrielle plus généraux, tout en donnant les moyens et la visibilité aux travailleurs pour faire de ces investissements une opportunité plutôt qu'une contrainte.

2.2.4.4. UN USAGE DÉMOCRATIQUE DES MOYENS PUBLICS

2.2.4.4.1. Les politiques d'aides publiques restent trop souvent orientées vers les besoins individuels des entreprises leaders des différentes filières. Ces aides ne profitent donc pas à toutes les entreprises, notamment sous-traitantes. Ces dernières sont trop souvent oubliées ou trop dépendantes des entreprises donneuses d'ordre. En outre, ces aides publiques sont trop rarement fléchées vers les territoires. **Nous demandons que les aides publiques soient orientées vers des projets collectifs prenant en compte toute la chaîne de valeur et les territoires.** Ces projets doivent être corrélés à une planification de transition écologique juste, coconstruite avec les travailleurs et leurs représentants.

2.2.4.4.2. Les plus grandes entreprises distribuent des dividendes records. Dans le même temps, le poids net d'aides et exemptions des prélèvements sur les plus hauts revenus et pa-

trimoines et sur les profits ont fortement diminué ces dernières décennies. Quant aux petites entreprises, elles souffrent particulièrement du contexte économique dégradé car elles ne profitent pas des diverses aides, exemptions et plans d'investissement massifs des pouvoirs publics qui vont aux grands groupes.

La fiscalité des entreprises doit être revue pour assurer plus de justice fiscale et la rééquilibrer en faveur d'une industrie locale, produisant des biens de qualité pour tous et dans le cadre d'une économie circulaire organisée.

2.2.4.4.3. La sobriété foncière globale doit être encouragée par la fiscalité, tout en la rééquilibrant en faveur de ces industries locales.

2.2.4.4.4. La recherche française est depuis longtemps bridée par un manque de vision de long terme et d'articulation entre privé et public, souvent mis en opposition. L'absence de conditionnalité et d'évaluation des subventions publiques à la recherche privée, comme le Crédit impôt recherche (CIR), pose la question de l'efficacité globale de l'action publique pour la recherche. Le lien avec l'enseignement supérieur est également trop distendu, alors qu'il est la base d'une politique de recherche solide. Nous devons définir collectivement une vision ambitieuse, d'objectifs et de moyens de recherche, articulés entre privé et public et en coordination avec une politique d'enseignement supérieur elle-même revue, ainsi qu'une approche territoriale forte.

■ 2.3. REFONDER NOTRE PACTE SOCIAL POUR PLUS DE SOLIDARITÉ ET DE FRATERNITÉ

2.3.1. CONSOLIDER ET RENOUVELER UN MODÈLE DE PROTECTION SOCIALE SOLIDAIRE

2.3.1.0. Notre modèle de protection sociale, fondé sur la solidarité et l'universalité, constitue un pilier essentiel de notre société. Il doit être capable de répondre aux défis actuels et futurs, tels que le vieillissement de la population, la transition écologique et les besoins croissants en santé et santé mentale. Assurer le retour à l'équilibre des comptes sociaux n'est pas seulement une question de bonne gestion : c'est un enjeu de solidarité. Pour cela, il faut dépasser les simples mesures d'économie à court terme qui fragilisent les assuré-es sociaux et réduisent le périmètre de la protection sociale obligatoire et poser la question des ressources de la protection sociale.

2.3.1.1. FAIRE FACE AUX ENJEUX DE L'AUTONOMIE ET DU VIEILLISSEMENT

2.3.1.1.1. Les combats revendiqués au Congrès de Lyon sont plus que jamais d'actualité avec le vieillissement annoncé de la population. Dans cette perspective, nous soutiendrons la **modification de la gouvernance de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)**, devenue en 2021 une branche à part entière de la Sécurité sociale, s'appuyant sur une gouvernance paritaire renforcée, un réseau territorial de caisses départementales associées et un pilotage démocratique. Elle doit également

être investie d'une mission d'évaluation et d'audit des dispositifs de prise en charge de la perte d'autonomie.

2.3.1.2. PROTÉGER FACE À DE NOUVEAUX RISQUES LIÉS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

2.3.1.2.1. Les organismes de protection sociale, qu'ils soient obligatoires ou complémentaires, sont confrontés à une accélération de la digitalisation et à des pratiques encore peu durables. Nous revendiquons d'**engager une transformation écologique globale des organismes de protection sociale, en créant une sécurité sociale écologique et d'adaptation, en s'appuyant sur les agentes et les agents et le dialogue social.**

2.3.1.2.2. Il est urgent d'engager la Sécurité sociale sur la voie d'une pleine intégration des enjeux environnementaux au sein de toutes ses branches. L'objectif est de renforcer la couverture des risques sociaux en prenant en compte les impacts des changements environnementaux sur les conditions de vie, ainsi que les effets des politiques environnementales, afin de prévenir ou compenser l'aggravation des inégalités. **Nous revendiquons la création d'une commission « Transition écologique » au sein de chaque branche pour renforcer notre système de Sécurité sociale dans la transition écologique.**

2.3.1.2.3. Pour garantir à l'ensemble de la population une **Sécurité sociale renforcée et effective face au changement cli-**

matique et dans la transition écologique, nous revendiquons la création d'une branche « Conditions de vie et transition ».

2.3.1.2.4. Cette branche aurait pour mission d'identifier et d'anticiper les nouvelles situations de risque liées au changement climatique et aux politiques climatiques, et travailler à la construction de leur prise en charge au sein des autres branches ou par la création de dispositifs nouveaux. Elle garantirait une gouvernance partagée avec les partenaires sociaux et serait dotée d'un financement propre, notamment issu de la fiscalité écologique. Enfin, cette branche aurait un rôle d'impulsion et de coordination interbranches.

2.3.1.2.5. Les aléas climatiques, comme les inondations ou les canicules génèrent des besoins sociaux immédiats et spécifiques : prévention, soins, relogement, garde d'enfants, hébergement de personnes en perte d'autonomie, accompagnement de personnes vivant avec un handicap, continuité des services, soutien psychologique, etc. Ces besoins sont souvent urgents et territorialisés. Les caisses de Sécurité sociale ont déjà montré leur capacité à réagir rapidement, mais les réponses demeurent fragmentées et souvent partielles.

2.3.1.2.6. Ainsi, pour mieux anticiper et répondre à ces situations, nous proposons que les caisses de la branche « Conditions de vie et transition écologique » puissent s'assurer de l'existence d'un **plan de continuité territoriale des services** financés notamment par la Sécurité sociale et développer des dispositifs spécifiques pour les travailleurs et les travailleuses impactés.

2.3.1.2.7. Les mandaté-es auront un rôle clef à jouer dans la gouvernance de ces caisses pour construire des réponses au plus proche de besoins des travailleurs.

2.3.1.3. GARANTIR UN FINANCEMENT SOLIDAIRE ET DURABLE

2.3.1.3.1. Dans notre république sociale, la protection sociale et son financement se conçoivent en lien avec le travail dont ils constituent un revenu différé, et nécessitent une répartition équitable des efforts financiers entre les acteurs économiques et sociaux. L'augmentation des ressources doit se faire de manière juste, en renforçant les mécanismes de solidarité existants et en ciblant les plus hauts patrimoines.

2.3.1.3.2. La TVA sociale proposée par le patronat n'est rien d'autre qu'un transfert injuste de charges des entreprises vers les ménages. Elle gèle les salaires, et ne permet pas un gain de pouvoir d'achat. En outre, elle fragilise l'autonomie de la Sécurité sociale et, à terme, la protection des plus fragiles. C'est la raison pour laquelle nous nous y opposons.

2.3.1.4. LA SÉCURITÉ SOCIALE N'EST PAS UN MARCHÉ

2.3.1.4.1. Dans les secteurs du grand âge, de la santé et de la petite enfance, des acteurs privés lucratifs captent des bénéfices importants, au détriment de la qualité des soins, de l'accueil des bénéficiaires et des résidentes et résidents, ainsi que des conditions de travail des professionnel·les. Dans le secteur de la dépendance, la financiarisation des Établissements d'hébergement

pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) crée un marché concurrentiel dangereux.

2.3.1.4.2. Il est essentiel d'instaurer une régulation stricte et une fiscalité adaptée, en faisant de la transparence, mais aussi de l'accès, de la qualité et de l'équité des services une priorité. Nous revendiquons ainsi **l'intégration du secteur de la petite enfance en tant que Service d'intérêt économique général (Sieg), ou bien encore la création par les pouvoirs publics d'une foncière spécialisée dans l'immobilier pour l'accueil de jeunes enfants. Dans le secteur du grand âge, nous sommes favorables à la fixation d'un prix de journée national encadré.**

2.3.1.4.3. Les plateformes privées de prise de rendez-vous auprès des professionnels de santé proposent également des services de gestion de données de santé. Ce sont des services lucratifs qui permettent de collecter et de traiter des données sensibles de manière privée, en dehors du cadre de l'Assurance maladie. Cette situation crée une rente de situation pour ces acteurs privés, qui bénéficient d'un accès privilégié à des données stratégiques sans réelle régulation publique. Elle soulève également des risques en termes de protection des assurés sociaux et d'égalité d'accès aux soins. Nous exigeons que **la branche maladie, dans le cadre de sa mission de service public, soit autorisée à réguler ces agissements.**

2.3.1.5. PROTÉGER LA SANTÉ MENTALE

2.3.1.5.1. Agir sur la prévention en santé mentale est un enjeu majeur : pour des raisons de santé publique d'abord, et pour réduire les coûts socio-économiques ensuite. De la naissance jusqu'à la fin de la vie, la prévention en santé mentale doit être effective afin de favoriser le repérage précoce des troubles, et ainsi éviter la chronicisation et la désocialisation. **L'ensemble des acteurs doit y être sensibilisé, notamment ceux qui interviennent auprès de la jeunesse.**

2.3.1.5.2. La santé mentale dépend de multiples facteurs : le lieu de vie, les relations, les dimensions biologiques et génétiques, ainsi que les conditions de vie et de travail. Beaucoup de personnes, et les jeunes en particulier, renoncent à des soins par manque de moyens financiers ou par manque d'information sur les professionnels, les structures, les dispositifs d'aides auxquels elles et ils pourraient faire appel.

2.3.1.5.3. Mais le premier frein à la prévention en santé mentale relève des tabous et de l'image qui pèsent sur ces questions. **Ainsi, des actions doivent être mises en œuvre pour changer le regard, déculpabiliser et banaliser la demande de soutien.**

2.3.1.5.4. Nous considérons, par ailleurs, qu'il est indispensable de **consolider le système de soins, en augmentant et réorientant les ressources humaines et financières vers la psychiatrie et la pédopsychiatrie**, trop souvent laissées en marge des priorités publiques. Des **moyens supplémentaires pour l'accompagnement dès l'école** doivent être également déployés.

2.3.1.5.5. Il est également nécessaire d'accélérer la généralisation du dispositif « Mon soutien psy ». Nous revendiquons également **l'extension du dispositif du chèque psy à l'ensemble des jeunes**, même ceux qui ne sont pas en études.

2.3.1.5.6. Au regard du manque de recul sur **les impacts des systèmes d'intelligence artificielle générative sur la santé mentale et la liberté cognitive**, nous revendiquons la **réalisation d'une mission de santé publique** afin d'en mesurer les impacts et d'élaborer des préconisations permettant de poser des garde-fous et prévenir les risques.

2.3.1.6. PROTÉGER LA SANTÉ DES AGENTES ET DES AGENTS

2.3.1.6.1. Depuis le 1^{er} janvier 2016, les entreprises privées ont l'obligation de proposer à leurs salarié·es une complémentaire santé collective avec prise en charge d'au moins 50 % du coût par l'employeur. Depuis 2022, les agentes et les agents de l'État et de la fonction publique territoriale bénéficient progressivement d'un régime proche de celui des salariés du privé, contrairement à celles et ceux de la fonction publique hospitalière.

2.3.1.6.2. Nous dénonçons cette situation et revendiquons la mise en place, sans attendre, de la protection sociale complémentaire dans la fonction publique hospitalière, en vertu du principe d'égalité de traitement.

2.3.1.7. CONSTRUIRE LES BASES D'UNE PROTECTION SOCIALE INTERNATIONALE

2.3.1.7.1. Le contexte international actuel nous oblige plus que jamais à agir pour établir les fondations d'une véritable protection sociale internationale. Les récentes pandémies d'une part, et la suspension des financements de l'Agence des États-Unis pour le développement international (*US-AID*) en 2025 d'autre part, soulignent l'urgence d'une prise de conscience : la sécurité sanitaire et sociale mondiale ne peut plus reposer sur les décisions d'un seul pays ou d'un petit nombre d'acteurs. Il s'agit de s'unir pour construire les bases d'une protection sociale internationale.

2.3.1.8. RETRAITES : CONTINUITÉ ET PERSPECTIVES DE NOS REVENDICATIONS

2.3.1.8.1. Le débat sur les retraites traverse toute la société. De la même manière, il traverse notre organisation, d'autant plus que notre engagement sur les retraites est un marqueur constitutif de notre identité. Notre organisation est une référence sur le sujet et ses revendications sont une construction de plusieurs années - lors des Congrès de Tours (2010), Rennes (2018) et Lyon (2022). C'est dans cette continuité que nous avons porté avant tout et portons encore : le refus du recul de l'âge légal pour plus de liberté sur le départ en retraite ; la revalorisation des *minima* de pension ; davantage de justice en matière de droit à départ anticipé pour pénibilité et une meilleure reconnaissance de la maternité et de l'aidance. Le débat public sur les retraites continue.

2.3.1.8.2. Nous réaffirmons la nécessité de l'équilibre financier des retraites. C'est la condition de la justice sociale. D'abord, parce qu'il assure la pérennité de la retraite par répartition, et donc le versement des pensions qui sont la seule rémunération de celles et ceux qui n'ont pas de patrimoine ou d'autres sécurités. Ensuite, parce que le système finance des mesures de solidarité, qui seront les premières dépenses à être remises en

cause s'il n'est pas financièrement à l'équilibre.

2.3.1.8.3. L'équilibre financier ne peut pas être atteint en faisant porter l'effort uniquement sur les travailleurs. Au contraire, il doit être partagé tout en construisant plus de justice sociale : c'est ce qu'avait fait la réforme Touraine de 2014 ; c'est ce que n'a pas été la réforme de 2023 avec le recul de l'âge ; c'est ce que les employeurs ont refusé lors du « conclave » de 2025. Or, repousser l'âge légal n'avait et n'a toujours aucun sens tant que ne seront pas en emploi celles et ceux qui en sont éloignés. La solution au déséquilibre financier des retraites est d'abord dans l'amélioration du taux d'emploi des jeunes, des seniors et des précaires : c'est un effort qui s'impose d'abord aux employeurs. Nous voulons également revoir les exonérations des cotisations des entreprises, dont l'efficacité n'est pas prouvée et qui sont une perte de recettes pour les retraites et l'État.

2.3.1.8.4. Nous revendiquons plus de liberté pour le départ en retraite. Pour cela, l'âge légal ne peut plus être le paramètre déterminant sur lequel se cristallise le débat public. Il faut en sortir. Un système avec une plus grande liberté de choix est un système où chacun et chacune peut arbitrer pour lui-même entre le moment de son départ et le montant de sa pension au regard de l'équilibre global du système, équilibre qui est la garantie de la liberté de tous. Plus de liberté, c'est aussi avoir le choix dans la manière dont les travailleurs passent en retraite, avec la retraite progressive et le temps partiel pour les seniors. Pour nous, ces dispositifs doivent être accessibles sans autorisation de l'employeur. Enfin, la liberté s'accompagne financièrement, notamment en revalorisant le mécanisme de surcote.

2.3.1.8.5. Les carrières des travailleurs sont de plus en plus diverses, passant de salarié à fonctionnaire ou contractuel·le ou encore indépendant ou indépendante. Et surtout, il est de plus en plus courant d'avoir deux statuts en même temps. Seulement, les retraites ne sont pas organisées pour tenir compte de ces réalités. Les divergences de règles entre les différents régimes finissent par pénaliser une majorité de travailleurs. Nous continuons de revendiquer une harmonisation progressive des régimes et de les organiser dans un système universel. Cette harmonisation progressive doit se faire en respectant les spécificités légitimes et les droits acquis en garantissant un niveau juste de pensions.

2.3.1.8.6. La retraite par répartition est la seule à pouvoir créer des solidarités à la hauteur des enjeux et à garantir le niveau des pensions en cas de difficulté économique. Les travailleurs et les travailleuses y sont attachés et elle doit rester le cœur de notre système. Pour nous, la retraite par capitalisation - appelée également « épargne retraite » - doit rester marginale comme elle l'est aujourd'hui. Nous privilégions l'épargne retraite collective, comme celle négociée dans les entreprises ou qui existe dans la fonction publique, et non pas l'épargne retraite individuelle. Mais, dans les faits, une partie des travailleurs et travailleuses n'ont pas accès à l'épargne retraite, en particulier celles et ceux des TPE/PME. Cette inégalité peut être corrigée, par exemple avec la création d'un plan interprofessionnel et collectif d'épargne retraite, géré par les partenaires sociaux, et accessible à tous et toutes. Cela ne doit pas se faire au détriment des augmentations de salaire. Enfin, la fiscalité de l'épargne retraite doit être corrigée pour neutraliser les effets d'aubaine qui coûtent à l'État.

2.3.2. SERVICES PUBLICS : TRANSFORMER LES PROMESSES EN RÉALITÉ

2.3.2.1. Le service public désigne une mission d'intérêt général, assurée par l'État ou sous sa responsabilité, pour répondre aux besoins collectifs de la population. Il se distingue du secteur public, qui regroupe les administrations chargées de ces missions. Le service public garantit la liberté de choix et d'accès, assure une égalité réelle sur tout le territoire et traduit la solidarité nationale : payer selon ses moyens, recevoir selon ses besoins.

2.3.2.2. Les entreprises bénéficient aussi fortement des services publics comme les infrastructures de transport, de télécommunication, d'éducation et de formation, de recherche ou de lutte contre la fraude. Elles l'oublient parfois, et une partie du patronat cherche à minimiser leurs contributions. Ce n'est pas acceptable et **une fiscalité juste des entreprises s'impose** à elles comme aux citoyens.

2.3.2.3. De même, nous lutterons contre les rentes de situation d'entreprises tirant des marges exorbitantes au détriment de services publics, comme on le constate dans la santé, l'accueil du jeune enfant ou du grand âge. La fraude des professionnels et dans une moindre mesure des particuliers pèse sur les services publics. Nous estimons que la **lutte contre la fraude doit être renforcée**.

2.3.2.4. Des moyens suffisants doivent être alloués pour un service public de la justice efficace. La lenteur des procédures judiciaires et administratives pénalise avant tout les travailleurs face à leur employeur, tant dans la fonction publique que dans le secteur privé. Par ailleurs, les dispositifs garantissant le respect du droit doivent être renforcés et améliorés, particulièrement dans la fonction publique.

2.3.2.5. Garantir l'accès de tous à des services publics de proximité et de qualité est essentiel pour lutter contre le sentiment de relégation, terreau de l'extrême droite. Cela passe par une politique durable de cohésion territoriale et de mixité sociale. **L'aménagement de l'espace public doit favoriser le vivre-ensemble et assurer à chacun un cadre de vie sûr et accueillant.**

2.3.2.6. De nombreux territoires voient leurs services publics disparaître petit à petit ou se regrouper à plus grande distance. Ceci entraîne plus de difficultés pour les habitantes et habitants mais aussi, par effet boule de neige, une fermeture progressive d'autres services de première nécessité concourant à la dévitalisation progressive de nos territoires.

2.3.2.7. Nous considérons que les pouvoirs publics doivent œuvrer pour assurer le maintien, et au besoin, le retour de services publics de proximité avec un accueil physique à moins de 20 minutes de tout habitat : école, soins, sécurité, culture, transports en commun ; assurer la permanence des soins ; favoriser la diversité d'une offre de services aux publics y compris à travers des commerces de proximité ; augmenter les moyens attribués aux Espaces France Services pour qu'ils puissent assurer une amplitude horaire et un accompagnement humain suffisants.

2.3.2.8. Les collectivités territoriales, l'État, et plus généralement les entreprises publiques doivent donner l'exemple et impulser les transformations. Par leurs marchés et leurs dépenses, ils peuvent solvabiliser de nouveaux secteurs, impulser de nouvelles pratiques, agir sur l'emploi et l'environnement. En lien avec les partenaires sociaux, les représentantes et représentants de la société civile, ils doivent répondre à cet enjeu.

2.3.2.9. Face à des stratégies de gestion court-termistes qui les affaiblissent, nous revendiquons une stratégie d'investissements de long terme pour les services publics, pour mieux anticiper leur évolution face aux grandes mutations, comme le changement climatique.

2.3.2.10. Une décentralisation est souhaitable à condition qu'elle soit émancipatrice pour les territoires, car elle permet d'engager des dynamiques adaptées aux réalités locales. Elle doit cependant disposer des moyens nécessaires et garantir la promesse d'égalité républicaine, soit au travers de péréquations, soit au travers d'exigences nationales. Elle doit enfin être assortie de garanties éventuellement opposables dans un pacte clair dont le citoyen et ses représentants ne sauraient être absents.

2.3.3. RÉFORMER LA FISCALITÉ

2.3.3.1. OUVRIR LE DÉBAT SUR L'EFFICACITÉ DES DÉPENSES PUBLIQUES

2.3.3.1.1. Si le déficit public est en partie dû à une baisse des recettes fiscales, le montant de la dette, devenu abyssal, est un sujet qui doit nous mobiliser. La dette doit être pilotée sur le temps long afin de la mettre au service des investissements d'avenir pour une croissance durable d'une part et pour lutter contre les inégalités d'autre part.

2.3.3.1.2. La solution pour réduire la dette publique ne peut pas passer par des politiques d'austérité ni par une simple augmentation du Produit intérieur brut (PIB). Il conviendra d'ouvrir le débat sur l'efficacité des dépenses publiques, en s'efforçant de conjuguer amélioration de l'action publique et réduction des déficits.

2.3.3.2. REVOIR L'IMPÔT SUR LE REVENU

2.3.3.2.1. L'impôt est au centre du pacte démocratique. Face à des besoins d'investissements considérables, tant pour la transition écologique que pour nos services publics, l'action publique est indispensable pour préparer l'avenir et renforcer notre cohésion sociale. L'impôt doit être plus juste pour être accepté. La réforme fiscale que nous voulons doit réduire les inégalités et assurer un financement équitable des politiques publiques.

2.3.3.2.2. Le consentement à l'impôt doit être renforcé. Nous demandons que les revenus du capital et les revenus du travail soient taxés ensemble, au sein du barème progressif de l'impôt sur le revenu.

2.3.3.2.3. De plus, les avantages familiaux ont été conçus à l'origine pour des familles où une seule personne, généralement l'homme, exerçait une activité professionnelle. Nous revendi-

quons une fiscalité féministe et égalitaire. Nous demandons de remplacer le **quotient familial de l'impôt sur le revenu par un forfait égalitaire par enfant et de mettre fin au quotient conjugal de l'impôt sur le revenu**, qui provoque une surtaxation, majoritairement, des femmes.

2.3.3.2.4. Le système fiscal doit aussi prendre en compte l'impact de la transition écologique. Afin de renforcer la redistribution des revenus vers les ménages les plus touchés financièrement par la transition écologique, nous plaçons pour **instaurer des mécanismes de compensation forfaitaire**.

2.3.3.3. AUGMENTER LA FISCALITÉ DU CAPITAL

2.3.3.3.1. Nous réaffirmons la nécessité de réformer la fiscalité sur les successions, en renforçant la progressivité, pour financer la perte d'autonomie.

2.3.3.3.2. L'impôt est également l'une des réponses pour organiser la lutte contre le changement climatique. Le système fiscal actuel favorise les ménages très riches, qui paient relativement moins d'impôt, alors qu'ils polluent davantage. Afin de mettre la justice fiscale au service d'une transition écologique juste, nous revendiquons la **création d'une taxation sur le patrimoine des plus riches**, idéalement au niveau européen.

2.3.3.4. RÉFORMER LA FISCALITÉ DES ENTREPRISES

2.3.3.4.1. La fiscalité des entreprises ne peut être pensée qu'au niveau européen, afin d'éviter la concurrence déloyale et lutter contre le dumping fiscal des entreprises. Nous demandons **la mise en place d'un taux effectif minimum d'imposition sur les bénéfices des entreprises de 25 %**, ainsi que plus de transparence fiscale. Par ailleurs, nous revendiquons **une taxe sur les transactions financières avec l'assiette la plus large possible**.

2.3.3.4.2. Alors que l'optimisation fiscale réduit injustement les salaires, l'investissement et l'emploi, les représentants des travailleurs devraient avoir pleinement connaissance des flux financiers intra-groupes nationaux et internationaux, et de l'organisation juridique complète du groupe. Nous revendiquons aussi **l'intégration pleine et entière de la stratégie fiscale dans le rapport de durabilité**.

2.3.3.4.3. La fiscalité écologique actuelle repose sur des taxes indirectes qui pénalisent disproportionnellement les ménages modestes, tandis que les aides à la transition sont insuffisantes et mal ciblées. Nous continuerons d'explorer la piste d'une taxe sur le carbone ajouté, qui permettrait de mieux faire contribuer les entreprises à la transition écologique.

2.3.3.5. RÉFORMER LA FISCALITÉ LOCALE ET DU LOGEMENT

2.3.3.5.1. La fiscalité locale a été fortement impactée par la disparition de la taxe d'habitation, puis celle progressive de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises. Cela a une incidence sur le déploiement du service public, et sur le lien entre le contribuable et la collectivité territoriale. Il faut réformer la taxe foncière, **aujourd'hui inadaptée, en renforçant la contribution des ménages les plus riches**.

2.3.3.5.2. Il est nécessaire de préserver l'autonomie financière des régions et des autres collectivités tout en assurant l'égalité de l'accès aux services publics partout sur le territoire. Pour assurer une juste péréquation entre collectivités, nous proposons de substituer aux systèmes de taxes foncières et d'imposition sur la richesse, un système d'imposition progressif du capital prenant en compte la totalité du patrimoine foncier possédé par les individus. Une part de cet impôt devrait être affectée aux collectivités locales.

2.3.3.5.3. Le cadre de la fiscalité liée au logement mérite d'être reposé. Ainsi, le régime favorable aux meublés, qui encourage notamment la location à vocation touristique, doit se durcir. La fiscalité appliquée aux logements et aux bureaux vacants doit être renforcée.

2.3.3.5.4. Concernant les aides au logement, elles doivent être fléchées à destination des foyers qui en ont vraiment besoin, selon le principe de solidarité nationale. À ce titre, nous demandons un alignement de la notion de foyer social sur le foyer fiscal.



3. CONCLUSION

3.1. RENFORCER LA CFDT, C'EST LUI DONNER LA CAPACITÉ DE PROMOUVOIR SA VISION D'UNE SOCIÉTÉ PLUS JUSTE ET D'UN SYNDICALISME DE TRANSFORMATION SOCIALE, DE PORTER UN PROJET OÙ CHACUN ET CHACUNE PEUT VIVRE DIGNEMENT, S'EXPRIMER ET ÊTRE RESPECTÉ. PLUS QUE JAMAIS, LA CFDT A UN RÔLE À JOUER AU SERVICE DE LA DÉMOCRATIE.

3.2. CE PROJET REVENDICATIF TRACE UNE PERSPECTIVE SUR LE TEMPS LONG, TOUT EN NOUS PERMETTANT DE FAIRE FACE AUX NOMBREUX DÉFIS ET ÉCHÉANCES QUI NOUS ATTENDENT COLLECTIVEMENT. CETTE NOUVELLE FEUILLE DE ROUTE ENGAGE TOUTE LA CFDT : CHACUN ET CHACUNE EST APPELÉ À FAIRE VIVRE CE TEXTE ET À LE METTRE EN ŒUVRE À TOUS LES NIVEAUX, AU SERVICE DES ADHÉRENTES ET ADHÉRENTS ET DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES.

AVANT-PROJET DE RÉOLUTION REVENDICATIVE

Cfdt:

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL

4, BOULEVARD DE LA VILLETTE
75955 PARIS CEDEX 19

CFDT.FR