



51^e CONGRÈS
BORDS-DE-AUX

DU 22 AU 26
JUN 2026



LES FICHES FOCUS



SOMMAIRE

La proximité, le fil rouge des évolutions internes (résolution interne) . . .	3
Les rendez-vous des syndicats (résolution interne)	5
Jeunesses (résolutions interne et revendicative)	7
Droit des femmes et égalité professionnelle (résolution revendicative) . . .	10
Fonctions publiques / Services publics (résolution revendicative)	12
International / Europe résolution revendicative)	15
Numérique et intelligence artificielle (résolution revendicative)	17
Rémunérations/pouvoir d'achat (résolution revendicative)	19
Transition écologique juste (résolution revendicative)	22





51^e CONGRÈS BORDEAUX

DU 22 AU 26
JUN 2026

FICHE FOCUS

LA PROXIMITÉ, LE FIL ROUGE DES ÉVOLUTIONS INTERNES

■ CE QUE DIT LA CFDT / QUEL POSITIONNEMENT À DATE ?

La première partie de **la résolution votée lors du congrès confédéral de Lyon en 2022** portait sur la vie interne de notre organisation et invitait clairement à « bouger des lignes » : « *S'ouvrir à de nouvelles formes de militantisme à tous et toutes* » (**article 1.1.6.**), « *Assurer une place aux jeunes en transformant notre revendicatif et nos formes de militantisme* » (**article 1.1.7.**) pour ne prendre que deux exemples. Faire évoluer des pratiques supposait d'associer l'ensemble des acteurs et des structures. Le changement suppose en effet une acceptation et avant cela une implication. C'est ainsi que sont nés les rendez-vous des syndicats qui ont ensuite débouché sur la **Fabrique du changement**. Pour mieux communiquer et innover, accompagner et former, mutualiser pour alléger la charge des syndicats et alléger notre fonctionnement, faire vivre notre démocratie, il était nécessaire de n'oublier personne et de cultiver la proximité pour œuvrer ensemble.

Être proche des travailleuses et des travailleurs, des adhérentes et des adhérents, des syndicats pour toutes les structures de la CFDT, syndicats, sections syndicales d'entreprises, fédérations, unions régionales, confédération et, être proche des structures fédératives pour la confédération, c'est une chance pour notre développement, notre représentativité, la démocratie interne, la construction de nos revendications. Cela permet de faire évoluer notre organisation... C'est donc pour cela qu'il est nécessaire de continuer à cultiver la proximité, sous toutes ses formes.

■ QUOI DE NEUF / QUE DIT LA RÉOLUTION DE BORDEAUX

Cette proximité est un marqueur de l'avant-projet de résolution interne dès son titre : « **Proximité, démocratie, innovation : la CFDT bouge** ». Et cette intention se répète ensuite avec :

- la volonté affichée de renouveler une tournée des syndicats (article **0.8.**),
- une action syndicale en proximité à favoriser (article **1.1.6.**),
- la proximité comme un enjeu pour le syndicalisme (chapitre **4.**),
- l'offre d'un appui juridique de proximité (article **4.4.**),
- l'ouverture avec les URI d'un chantier sur l'interprofessionnel de proximité (article **5.4.**),
- l'organisation de tournées de proximité auprès des salariés des TPE (article **5.5.2.**),
- l'évolution de notre politique de formation syndicale qui repose sur des principes et dans le cas présent, celui de la proximité (article **6.4.1.3.**),
- le renforcement de notre démocratie financière et notamment pour le sujet qui nous intéresse ici l'évolution de la charte sur la cotisation syndicale (article **7.4.3.**).

FOCUS 1 LA PROXIMITÉ, UN ENJEU POUR LE SYNDICALISME

Les travailleuses et les travailleurs ne rejoindront pas une organisation qu'ils ne connaissent pas, qu'ils ne voient jamais, qui ne les écoute pas. La proximité doit donc être au cœur de nos pratiques et de notre stratégie organisationnelle.

FOCUS 2 L'OUVERTURE D'UN CHANTIER SUR L'INTERPROFESSIONNEL DE PROXIMITÉ

La proximité territoriale est, aux côtés des identités professionnelles, un cadre de référence pour organiser les adhérentes et les adhérents. Mais elle n'est pas toujours bien identifiée. Une réflexion, avec le concours des URI, doit être ouverte pour définir la raison d'être de l'interprofessionnel de proximité.

FOCUS 3 L'ÉVOLUTION DE NOTRE POLITIQUE DE FORMATION SYNDICALE

Cette évolution repose, entre autres, sur un principe de proximité pour pouvoir former davantage d'adhérentes et d'adhérents. Ce qui suppose de favoriser l'élaboration d'un maillage territorial dense et cohérent pour garantir un accès à des formations de qualité.

FOCUS 4 MIEUX FINANCER LA CFDT

L'objectif est à la fois de mieux financer les syndicats et la proximité en faisant évoluer la répartition de la cotisation et en consacrant une part des moyens à un fonds dédié à la proximité pour appuyer les initiatives qui la favorise.



51^e CONGRÈS BORDEAUX

DU 22 AU 26
JUN 2026

FICHE FOCUS

LES RENDEZ-VOUS DES SYNDICATS

■ CE QUE DIT LA CFTD/QUEL POSITIONNEMENT À DATE

L'une des décisions issues du congrès de Lyon était de faire une tournée pour rencontrer tous les syndicats afin de questionner notre interne. Cette tournée a eu lieu en 2023. Elle a réuni des exécutifs de syndicats, par région et par fédération (une ou plusieurs à la fois selon le nombre de syndicats concernés) durant une journée entière, en présence d'un membre de l'URI, et un de la fédération concernée ainsi qu'un secrétaire national de la confédération accompagné d'un secrétaire confédéral. C'est ainsi que 180 journées et rendez-vous ont eu lieu dans les 13 URI permettant de rencontrer plus de 700 syndicats. Les comptes rendus ont ensuite été analysés par le Bureau national et ont donné lieu à des restitutions, 13 au total soit une par URI. Ces restitutions ont permis de partager les constats, les attentes, les doutes et les besoins des syndicats ainsi que les pistes d'évolution qu'il convenait de conduire pour répondre à leurs expressions et ainsi nous renforcer.

LES PRINCIPAUX CONSTATS ONT ÉTÉ:

- Les responsables de syndicat sont heureux dans leur mandat mais, pour autant, un responsable de syndicat sur 5 se sentait fatigué, ou exprimait des moments de solitude;
- La démocratie a été évoquée sous sa forme «vie des instances» mais une difficulté à la faire vivre;
- Un développement nécessaire mais avec des pratiques hétérogènes;
- L'accompagnement: incontournable même si chronophage;
- Le juridique semble être une boîte noire, l'administratif une charge importante de travail, mutualiser certaines tâches pourrait être une piste;
- L'information est trop souvent redondante, elle sature les boîtes mails;
- Une meilleure valorisation des compétences acquises lors d'un mandat est nécessaire.

LES RENDEZ-VOUS DES SYNDICATS

En réponse, un plan d'action a été décidé. Il comprend 11 projets internes, répartis en 4 chantiers, avec un axe transversal portant sur la fatigue militante.

LES 4 CHANTIERS SONT :

- **Faire vivre notre démocratie, alléger notre fonctionnement :** repenser les congrès, développer des modes de délibération plus participatifs, questionner certains volets de notre structuration (interpro de proximité, syndicats en grande difficulté...).
- **Accompagner et Former :** mettre en place un accompagnement à la carte des syndicats, généraliser la formation politique des responsables de syndicats, accélérer la valorisation des parcours professionnels.

- **Innover et mieux communiquer :** travailler à un espace numérique unique pour les militants, structurer et rationaliser l'information et refondre les canaux, innover dans nos pratiques syndicales.
- **Alléger la charge de travail des Syndicats en mutualisant certaines tâches ou mission** (tâches administratives, accéder à du soutien juridique, la prise en charge des PAP, les relations aux isolés).

Le rapport d'activité 2022-2026 fait état de l'avancement des projets de ce chantier.

■ QUOI DE NEUF/QUE DIT-ON DANS LA RÉOLUTION DE BORDEAUX

Le projet de résolution 2026-2030 propose d'aller plus loin pour ce qui concerne :

- **Le soutien juridique** sera mieux organisé (4.4.) : un agent conversationnel sera mis en place sur le site de la confédération destiné au grand public, un niveau plus précis et plus technique sera disponible dans l'espace adhérent avec l'aide de Réponses à la carte. Un accompagnement sera expérimenté dans des URI et fédérations volontaires un accès facilité aux réseaux de militants experts via le C de l'ARC. Enfin un accompagnement juridique structuré et mutualisé sera expérimenté dans des URI volontaires, à la disposition des syndicats qui le demande. Pour une meilleure efficacité de ces leviers, chaque organisation sera invitée à formaliser sa politique juridique contentieuse en précisant ses objectifs.
- **Agir pour une qualité de vie militante au sein de la CFDT (1.1.)** pour lutter contre la fatigue militante. Cela pourra passer par l'élaboration et la mise en œuvre d'une charte de la qualité de vie militante (1.1.1.), et une réactivation et un déploiement de la charte contre les violences sexistes et sexuelle (1.6.). Le mentorat sera encouragé et développé afin d'éviter le sentiment d'isolement lors de prise de responsabilité (1.1.4.). Une expérimentation sera menée de recourir à des professionnels psychologue pour une prise en charge des situations les plus délicates et difficiles (1.1.5.) et enfin des groupes d'échanges de pratiques entre pairs seront initiés et expérimentés (1.1.6.).
- **La valorisation l'activité syndicale par une reconnaissance des parcours militants (1.4.3.) :** cette reconnaissance et cette valorisation des parcours syndicaux seront portées par la CFDT lors de négociations interprofessionnelles et cette même revendication sera aussi portée pour ce qui concerne la fonction publique. Le réseau des référents des parcours militants continuera son déploiement afin que les outils, dispositifs et ressources soient disponibles dans toutes les structures de la CFDT et pour tous les militants. En complément de l'existant (jeu de la fresque du parcours militant) un nouveau dispositif d'accompagnement sera déployé en partenariat avec un cabinet partenaire (R2D2).

- **Revitalisation de la démocratie interne** via une « académie démocratique » (6.6.), des expérimentations de modes de délibération (6.5.) et de débats plus participatifs, comme par l'organisation de conventions d'adhérentes et d'adhérents (sur le principe des conventions citoyennes).
- **Dynamiser certains volets de notre structuration interne** en renforçant l'interprofessionnel de proximité (5.4.) et prendre en charge certains syndicats dévitalisés dans une action coordonnée entre Fédérations et Unions régionales concernées.
- **La cellule d'innov'action (1.5.)** qui est très récente continuera à se développer afin de valoriser, faire connaître, soutenir les actions ou initiatives innovantes en matière de pratiques syndicales.
- **Mieux former (6.4.)** la CFDT continuera à rendre possible la formation de tout adhérent, former plus, former mieux et former ensemble reste le triptyque majeur. La coopération doit continuer à s'ajuster aux réalités, le *e-learning* contribuera à diversifier notre offre de formation. Un parcours de formation socle (6.4.3.1.) sera partagé par l'ensemble des structures fédératives.
- **Continuer d'accompagner :** poursuite de la mise en œuvre des contrats d'accompagnement à la carte, dits "DOFA" qui vise à accompagner conjointement un syndicat par sa fédération et son URI après une phase de diagnostic partagé préalable.
- **Espace numérique unique pour les militants (4.2.2.) :** avec une entrée unique pour toutes et tous et chacun y trouvera les outils utiles à l'exercice de sa mission ou son mandat.



51^e CONGRÈS BORDEAUX

DU 22 AU 26
JUN 2026

FICHE FOCUS

JEUNESSES

CE QUE DIT LA CFDT / POSITIONNEMENT À DATE

Depuis le congrès de Lyon, la CFDT affirme que les jeunesses sont un enjeu syndical à part entière, qui traverse l'ensemble de son projet revendicatif et organisationnel. Les jeunes ne sont ni une catégorie à part ni une variable d'ajustement : ils et elles sont pleinement concernés par les transformations du travail, de la protection sociale et de la démocratie.

JEUNES, AUTONOMIE ET ACCÈS EFFECTIF AUX DROITS

La résolution de Lyon affirme que l'effectivité des droits est une condition de la justice sociale, en particulier pour les jeunes aux parcours discontinus. Elle défend une **protection sociale centrée sur les personnes**, indépendante des statuts, ainsi que, plus largement, des **droits sociaux attachés à la personne**. Cette approche vise à éviter la multiplication de dispositifs, souvent complexes et fragmentés, qui laissent des jeunes sans ressources. La résolution fait également de la lutte contre le **non-recours aux droits** une priorité et rappelle que l'accès effectif au **logement**, à la **santé**, aux **services publics** et aux mobilités constitue un levier concret de l'autonomie.

FORMATION, INSERTION PROFESSIONNELLE ET PREMIÈRES EXPÉRIENCES DE TRAVAIL

La CFDT affirme que les transformations du travail touchent en premier lieu les jeunes, souvent confrontés à la précarité, aux contrats courts et aux ruptures de parcours. Face à cette réalité, elle défend une égalité réelle d'accès à l'emploi et à la qualification, en luttant contre les **déterminismes sociaux, territoriaux et de genre**. Les **premières expériences professionnelles** - stages, apprentissage, alternance, premiers emplois - doivent constituer de véritables tremplins pour l'insertion dans le monde du travail. La CFDT revendique **un droit à la formation tout au long de la vie**, dès l'entrée dans le monde du travail. Pour la CFDT, l'apprentissage est une voie de formation à part entière, garantissant des droits sociaux, une rémunération digne et des conditions de travail protectrices. Elle refuse qu'il soit réduit à une main-d'œuvre à bas coût.

OUTILS CONFÉDÉRAUX EXISTANTS

- [Guide 2025 des apprentis et de l'alternance](#) (mis à jour chaque année);
- Fiche ARC "[Syndicalisation des jeunes apprentis-es](#)";
- Fiche ARC "[Rôle du maître d'apprentissage](#)";
- Dès juillet 2020, la CFDT publie: «[14 propositions CFDT pour l'emploi des jeunes](#)», approche globale: emploi, formation, revenus, protection sociale, accompagnement.

GARANTIE JEUNES ET SÉCURISATION DES PARCOURS

Lors du congrès de Lyon, la CFDT a fait de la **sécurisation des parcours** une réponse centrale aux mutations du travail. Elle y porte la [Garantie jeunes universelle](#): évolution de la Garantie jeunes, dont elle a obtenu la généralisation en 2017. Celle-ci garantit à tous les jeunes de 16 à 30 ans un droit à l'accompagnement renforcé, couplé à une aide financière individualisée.

Depuis mars 2022 le Contrat d'Engagement Jeune (CEJ) a remplacé la Garantie jeunes.

Pour la CFDT, ce dispositif demeure insuffisant car il reste trop centré sur l'emploi, sans prendre en compte l'ensemble des

besoins des jeunes, notamment en matière de logement, de mobilité et de santé. Sa logique de conditionnalité et de sanctions, ainsi que le manque de moyens alloués pour un suivi réel, limitent son efficacité.

La CFDT maintient donc la revendication d'une [Garantie jeunes universelle](#): fondée sur un accompagnement sans rupture, des solutions diversifiées, une coordination des acteurs et une sécurisation réelle des parcours.

PLACE DES JEUNES DANS LA CFDT ET RENOUVELLEMENT DES PRATIQUES MILITANTES

Dès le Congrès de Lyon, les jeunes sont identifiés comme un public prioritaire du développement syndical, et un levier de transformation de l'organisation.

La CFDT affirme la nécessité d'adapter ses pratiques militantes aux jeunes ayant des parcours discontinus. Elle affiche sa volonté de leur assurer une place dans l'organisation, et souligne le rôle central de la formation syndicale pour leur permettre de s'approprier le projet CFDT et de prendre des responsabilités. À ce titre, la confédération s'est engagée à développer des formations spécifiques jeunes ([Effervescence\(s\)](#)).

■ QUOI DE NEUF / CE QUE PORTENT LES RÉOLUTIONS DU CONGRÈS DE BORDEAUX

Les résolutions de Bordeaux franchissent un cap: elles politisent davantage la question des jeunes, en la reliant explicitement aux inégalités sociales, à la crise démocratique et au fonctionnement du marché du travail.

RÉSOLUTION REVENDICATIVE: LES JEUNESSES COMME ENJEU MAJEUR DU PACTE DÉMOCRATIQUE

La résolution revendicative affirme que la précarité des jeunes **n'est pas une fatalité**; elle est le produit de choix économiques et sociaux. Pour y remédier, la CFDT revendique la mise en place d'une **véritable politique publique des jeunes, à la hauteur de l'urgence** ([1.1.2.2.1](#)).

Les jeunes sont explicitement visés dans plusieurs axes structurants:

- Lutte contre la précarité de l'emploi et l'usage abusif des contrats courts (Résolution revendicative Bordeaux, chap. [1.1.2.](#), Lutter contre la précarité de l'emploi);
- Reconnaissance du rôle déterminant des premières expériences professionnelles ([1.1.](#) – Vivre dignement de son travail);
- Lien direct entre précarité, autonomie, accès aux droits et crise démocratique ([Chapitres 1 et 2](#)).

REVENU, AUTONOMIE ET DROITS SOCIAUX

NOUVEAUTÉS MAJEURES

- **RSA sans discrimination liée à l'âge.** Aujourd'hui, les restrictions imposées aux moins de 25 ans sont injustes et excluent la plupart des jeunes en précarité ([2.1.5.](#) – Garantir l'égal accès aux droits);
- Inscription des jeunes dans une logique de droits sociaux universels, attachés à la personne ([1.1.2.2.](#) et [2.1.5.](#));
- Reconnaissance explicite: des jeunes migrants, des étudiants internationaux, comme devant être pleinement intégrés dans: la protection sociale, les droits sociaux, les politiques publiques. (Chap. [2.1.5.](#)).

SÉCURISATION DES PARCOURS: ATE, CETU, CAPITAL ÉDUCATIF DIFFÉRÉ

NOUVEAUTÉS STRUCTURANTES

- Intégration des jeunes dans l'**Assurance transition-emploi** (ATE) ([1.3.1.](#));
- Création d'un **Compte épargne-temps universel** (Cétu), mobilisable dès l'entrée dans la vie active ([1.2.3.2.](#));
- **Capital éducatif différé:** Droits à formation et à qualification mobilisables dans le temps, y compris après une première insertion professionnelle, logique de seconde chance réelle. ([1.3.1.3.](#)).

APPRENTISSAGE, FORMATION ET PREMIÈRES EXPÉRIENCES

La résolution renforce les exigences CFDT :

- Apprentissage reconnu comme : voie de formation exigeante, protectrice, intégrée à un parcours sécurisé ;
- Revalorisation : des aides, et des rémunérations des apprenti-es et stagiaires ;
- Refus d'un apprentissage outil de précarisation. (1.3. et 1.1.1.5.) ;
- Valorisation de la diversité intergénérationnelle et proposition de 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. (1.2.3.1.6.)

LEVER LES FREINS PÉRIPHÉRIQUES À L'EMPLOI

La résolution affirme que l'accès à l'emploi ne peut être dissocié : du logement, des mobilités, de l'accès à la santé, y compris la santé mentale.

Ces freins sont identifiés comme des obstacles majeurs à l'autonomie des jeunes. (2.3. et 2.1.5.)

L'insertion ne peut plus être pensée uniquement par le travail.

CITOYENNETÉ PLEINE ET ENTIÈRE DES JEUNES

NOUVEAUTÉS POLITIQUES

- La précarité des jeunes est analysée comme un facteur de **fragilisation démocratique** ;
- Garantir des droits sociaux effectifs devient une condition : de la citoyenneté, de la confiance dans les institutions, de l'engagement civique.

LA RÉOLUTION REVENDIQUE

- L'abaissement du droit de vote à 16 ans, à condition qu'il soit accompagné d'un parcours citoyen renforcé tout au long de la scolarité, pour donner aux jeunes de vrais outils de compréhension et d'engagement (2.2.3.) ;
- Favoriser la participation citoyenne des jeunes : généralisation des conseils municipaux de jeunes, espaces d'expression, apprentissage concret de la citoyenneté.

RÉSOLUTION INTERNE : LES JEUNES COMME LEVIER STRATÉGIQUE DE L'ORGANISATION

La résolution interne opère un changement de regard : Les jeunes ne sont plus seulement « l'avenir » de la CFDT. Ils en sont aussi le présent, un levier central de vitalité démocratique et d'efficacité syndicale aujourd'hui.

ENGAGEMENTS

- Renforcer l'accueil et l'accompagnement des jeunes adhérent-es (2.0.3. – Développer la syndicalisation, 2.2.1. – Jeunes comme priorité, 2.4.4. – Adhésion découverte) ;
- Améliorer la conciliation des temps de vie et des parcours militants (1.3.) ;
- Adapter les stratégies de développement avec une attention particulière aux jeunes (2.0.3.) ;
- Favoriser des engagements progressifs, souples, diversifiés (1.5. – Cellule innovation) ;
- Faire plus de place aux jeunes dans les instances (chapitre 6.2.) ;
- Réaffirmer la formation comme levier stratégique (1.1.3.) ;
- Pérenniser et structurer Effervescence(s) avec un parcours en 4 cycles : régional, fédéral, confédéral et européen. (6.4.4.8.) ;
- Affirmer que la participation des jeunes à la démocratie interne n'est ni symbolique, ni optionnelle, mais une condition de légitimité et d'efficacité. (6.2.6.)

LES RESSOURCES ESSENTIELLES SUR LE SUJET

Les ressources disponibles sur la thématique de l'action de la CFDT sur la jeunesse sont disponibles sur [CFDT.fr](https://www.cfdt.fr), il s'agit :

- [Résolution générale – Congrès confédéral de Lyon \(2022\)](#)
- [Résolutions revendicative et interne – Congrès confédéral de Bordeaux \(2026\)](#)
- [Enquête Focus Jeunes CFDT : les Jeunes en recherche de parcours](#)
- Livret CFDT – [Garantie jeunes universelle](#)
- [14 propositions CFDT pour l'emploi des jeunes](#)
- Fiche ARC : [Comment développer la syndicalisation des apprentis dans l'entreprise ou dans l'administration ?](#)



51^e CONGRÈS BORDEAUX

DU 22 AU 26
JUN 2026

FICHE FOCUS

DROIT DES FEMMES ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

■ CE QUE DIT LA CFDT/QUEL POSITIONNEMENT À DATE

Organisation profondément féministe, la CFDT a pris la question des droits des femmes et de l'égalité professionnelle à bras-le-corps. Parce que les inégalités perdurent dans le monde du travail et dans notre société, la CFDT a développé un revendicatif complet. Elle défend le droit de disposer de son corps, se prononce en faveur de la contraception et l'interruption volontaire de grossesse. La CFDT lutte contre les violences sexistes et sexuelles, au travail, dans les syndicats et les organisations fédératives (avec l'aide notamment de la charte interne contre les violences sexistes et sexuelles) et plus globalement dans tous les espaces de la société.

Les droits des femmes au travail sont bien sûr un enjeu revendicatif fort pour la CFDT, qui défend l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, lutte pour une meilleure transparence des salaires, la valorisation des métiers féminisés bien souvent sous-rémunérés, ou encore pour une meilleure prise en compte de la santé des femmes au travail. Les femmes doivent avoir un meilleur accès aux postes à responsabilité, que ce soit au travail comme dans la vie syndicale. La CFDT lutte égale-

ment contre les stéréotypes de genre qui enferment les femmes et les hommes dans des tâches assignées, via notamment une éducation spécifique, et promeut une parentalité réellement partagée.

Sources

- [Le manifeste féministe de la CFDT](#), avril 2024;
- Livret au Premier Ministre [Revendications de la CFDT pour répondre aux attentes des travailleurs et des travailleuses](#), décembre 2024;
- [Résolution générale – Congrès confédéral de Lyon](#) (2022);
- [Charte CFDT d'engagement pour la prévention des violences sexistes et sexuelles](#).

■ QUOI DE NEUF/QUE DIT-ON DANS LA RÉOLUTION DE BORDEAUX

ÉGALITÉ DES RÉMUNÉRATIONS (1.1.1.1.)

- Veiller à l'application dans le privé et le public des dispositions issues de la directive européenne sur la transparence des salaires (1.1.1.1.);
- 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. (1.1.1.2.);
- Agir en faveur de la mixité dans toutes les filières professionnelles et toutes les catégories socio-professionnelles et améliorer la reconnaissance des compétences mises en œuvre dans les métiers les plus féminisés (1.1.1.4.);
- Dans le secteur public, nous revendiquons une négociation sur les carrières et les rémunérations qui intégrera avec ambition les moyens d'atteindre l'égalité salariale entre les agentes et les agents (1.1.1.5.).

LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ DE L'EMPLOI (1.1.2.1.)

- Limiter l'usage des temps partiels contraints, très majoritairement occupés par des femmes (1.1.2.1.).

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL

- 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 (1.2.1.1.);
- Mettre en place un accompagnement des militantes et des militants dans la compréhension des enjeux liés à l'intersectionnalité. (1.2.1.2.).

LES RESSOURCES ESSENTIELLES SUR LE SUJET

Les ressources disponibles sur la thématique de l'égalité professionnelle sont disponibles sur [CFDT.fr](https://cfdt.fr), il s'agit :

- du [Manifeste féministe de la CFDT](#), avril 2024;
- de la [Charte CFDT d'engagement pour la prévention des violences sexistes et sexuelles](#);
- Des fiches ARC à la rubrique [Égalité professionnelle et violences sexuelles et sexistes au travail \(VSST\)](#);
- du livret [Le travail que nous voulons](#), janvier 2025.

SANTÉ DES FEMMES

- Avoir une approche différenciée selon le genre sur les questions de santé au travail et de prévention (1.2.2.2.1./1.2.2.2.2.);
- Former les militants et les militantes à la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail et leur impact sur la santé des femmes (1.2.2.2.3.);
- Reconnaître le cancer du sein en tant que maladie professionnelle (1.2.2.2.4.);
- Intégrer dans les accords portant sur l'égalité professionnelle négociés et signés par la CFDT des dispositifs d'accompagnement à la santé menstruelle, aux parcours de procréation médicalement assistée (PMA), aux fausses couches et aux interruptions de grossesse (1.2.2.2.5.);
- Prendre en charge et prévenir les risques psychosociaux qui touchent particulièrement les femmes (1.2.2.3.1.);
- Prendre en charge, dans le cadre des ALD, des pathologies invalidantes liées à la santé reproductive des femmes comme l'endométriose (2.1.5.5.5.);
- Prendre en charge totalement les dispositifs de contraception (2.1.5.5.8.).

ARTICULATION VIE PRIVÉE/ VIE PROFESSIONNELLE

- Élargir les droits des aidantes et des aidants, en améliorant le congé proche-aidant (1.2.3.3.4.);
- Créer un congé d'accompagnement éducatif de trois mois, mobilisable entre les 3 et 18 ans de l'enfant (1.2.3.3.6.).

DÉFENDRE ET FAIRE AVANCER LES DROITS DES FEMMES

- Combattre toute politique qui entend contrôler ou violenter le corps des femmes au nom de croyances ou idéologies réactionnaires (2.1.5.1.1.);
- Inscrire le 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 (2.1.5.1.3.);
- 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 (2.1.5.1.4.).

FISCALITÉ

- 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. (2.3.3.2.3.).



51^e CONGRÈS BORDEAUX

DU 22 AU 26
JUN 2026

FICHE FOCUS

FONCTIONS PUBLIQUES SERVICES PUBLICS

■ CE QUE DIT LA CFDT/QUEL POSITIONNEMENT À DATE

Loin des caricatures véhiculées par le fonctionnaire bashing, qui fragilisent le lien de confiance entre les citoyens et l'action publique et occultent l'engagement quotidien des agentes et agents, la CFDT affirme que l'action publique constitue une richesse au service de l'intérêt général.

SUR LES FONCTIONS PUBLIQUES

La CFDT porte des revendications pour les fonctions publiques afin d'améliorer les conditions de travail, la carrière et la rémunération des agentes et agents. Elle défend également l'amélioration de l'index Égalité professionnelle, l'effectivité du droit à la retraite progressive ainsi qu'une protection sociale renforcée. L'ensemble de ces sujets doit être traité dans le cadre d'un dialogue social de qualité prenant en compte les spécificités des trois versants.

SUR LES SERVICES PUBLICS

La CFDT défend des services publics accessibles et de qualité sur l'ensemble du territoire, et dénonce les politiques de restrictions budgétaires qui fragilisent leur capacité à répondre aux besoins de la population. Pour la CFDT, un investissement durable dans les services publics est une condition essentielle de la cohésion sociale, de l'égalité et de la solidarité entre les citoyens.

Sources

- [Les revendications de la CFDT pour répondre aux attentes des travailleurs et travailleuses](#), janvier 2025.

■ QUOI DE NEUF/QUE DIT-ON DANS LA RÉOLUTION DE BORDEAUX

Pour le Congrès de Bordeaux nous avons des revendications sur plusieurs axes.

SUR LES FONCTIONS PUBLIQUES

RÉMUNÉRATIONS

- L'augmentation des traitements pour toutes les catégories et toutes les fonctions publiques, ce qui passe par une revalorisation du point d'indice et ajouts de points d'indice (1.1.1.2.1.);
- Une négociation annuelle obligatoire sur les rémunérations (1.1.1.2.2.);
- Un rééquilibrage de la rémunération en faveur de la part indiciaire (1.1.1.2.3.);
- Une meilleure transparence sur les critères d'attribution des primes individuelles et les critères d'avancement (1.1.1.2.4.);
- L'ouverture d'une négociation sur les carrières et les grilles de rémunérations (1.1.1.2.5.);
- Une négociation sur les carrières et les rémunérations qui vise l'objectif d'égalité salariale entre agents et agent·es (1.1.1.1.5).

STATUT

- La CFDT rappelle son attachement à l'emploi titulaire et au statut général de la fonction publique (1.1.2.3.1.);
- Un meilleur cadre pour le recours aux agents contractuels, afin qu'il ne substitue pas à l'emploi statutaire (1.1.2.3.2.);
- La sécurisation des parcours professionnels des contractuels les (1.1.2.3.3.);
- Nous souhaitons être au côté des agents publics pour parler éthique et respect du statut. Nous nous opposons au remplacement systématique des hautes et hauts fonctionnaires ou cadres administratifs et administratives à chaque alternance politique (1.1.2.3.4.).

DIALOGUE SOCIAL ET ACTION SYNDICALE

- Les élu·es des comités sociaux des fonctions publiques doivent exiger de pouvoir évaluer les conséquences environnementales des projets de transformation sur lesquels ils sont consultés (1.3.4.5.);
- Mettre en place une négociation obligatoire d'un accord de transition écologique dans toutes les entreprises et administrations (1.3.4.2.);
- Nous revendiquons la mise en place de la négociation obligatoire dans les fonctions publiques tant au niveau local que national (1.4.2.3.2.);
- 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 (2.1.6.3.11.);

- Garantir la protection et la légitimité des élus et de l'action syndicale dans les fonctions publiques, face aux conséquences que peuvent entraîner les résultats des élections politiques (1.4.2.3.3.).

DROITS POUR LES AGENTS ET AGENTES

- Négociation de formations adaptées, accessibles et respectueuses pour lutter contre l'illettrisme (1.2.1.10.);
- Réévaluation du taux de conversion de l'heure en euros pour le CPF (1.3.1.7.);
- Un accès universel aux formations IA et outils numériques pour les agents (1.3.5.6.);
- Mettre en place de la protection sociale complémentaire dans la fonction publique hospitalière, seule fonction publique à ne pas encore en disposer (2.3.1.6.1.);
- Renforcement des équipes pluridisciplinaires de la médecine de prévention et une meilleure articulation avec la médecine de ville (1.2.2.1.5.);
- Continuer de défendre le fait que la reconnaissance de la pénibilité est un enjeu majeur pour les agents publics (1.2.2.4.1.);
- Création d'une absence autorisée dans la fonction publique en cas d'incidents météorologiques (1.3.4.9.);
- Exiger le respect de l'obligation de financement de l'action sociale (1.4.1.3.2.);
- Création d'un congé de proche-aidant (1.2.3.3.4.).

QVCT

- Nous revendiquons la tenue d'une négociation sur la qualité de vie et les conditions de travail dans les fonctions publiques (1.2.3.5.1.);
- Assurer le respect du droit à la déconnexion dans tous les versants de la fonction publique (1.2.3.5.2.);
- Un accompagnement des cadres pour mettre fin à la verticalité du management (1.2.3.5.3.);
- Renforcer la qualité des accueils et les moyens disponibles pour prévenir des violences et protéger les agents et contractuels (1.2.3.5.4.).

LOGEMENT

- Création d'une structure du type Action logement pour les employeurs du secteur public (1.1.4.4.);
- 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 (1.1.4.5.);
- 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 (1.1.4.6.).



SERVICE PUBLIC

- Donner les moyens nécessaires à l'hôpital public pour assurer un accès aux soins et assurer de bonnes conditions d'exercice aux professionnels qui y travaillent (2.1.5.5.3.);
- Reconnaissance et valorisation des personnels de l'école (2.1.6.3.10.);
- Une fiscalité juste des entreprises pour contribuer au financement du service public (2.3.2.2.);
- Renforcer la lutte contre la fraude qui pénalise les services publics (2.3.2.3.);
- Allouer des moyens suffisants pour un service public de la justice efficace (2.3.2.4.);
- Les dispositifs garantissant le respect du droit dans la fonction publique doivent être renforcés et améliorés (2.3.2.4.);
- L'aménagement de l'espace public doit favoriser le vivre-ensemble et assurer à chacun un cadre de vie sûr et accueillant (2.3.2.5.);
- Les pouvoirs publics doivent œuvrer pour assurer le maintien, et au besoin, le retour des services publics de proximité (2.3.2.7.);
- Les collectivités territoriales, l'État, et plus généralement les entreprises publiques doivent donner l'exemple et impulser les transformations (2.3.2.8.);
- Défendre une stratégie d'investissement à long terme pour les services publics (2.3.2.9.);
- Opérer une décentralisation émancipatrice pour les territoires, avec des moyens nécessaires et la garantie de la promesse d'égalité républicaine (2.3.2.10.);
- Les collectivités territoriales doivent, dans le cadre du Service public de la petite enfance (SPPE), proposer des modes d'accueil accessibles et adaptés (1.2.3.3.8.);
- Création d'un service public de la justice des mineurs (2.1.5.3.4.);
- La branche maladie doit être autorisée à réguler les agissements des plateformes privées proposant des services de gestion des données de santé (2.3.1.4.3.).



LA RESSOURCE ESSENTIELLE SUR LE SUJET

Les ressources disponibles sur la thématique de l'action de la CFDT sur les fonctions publiques et les services publics sont disponibles sur [CFDT.fr](https://www.cfdt.fr), il s'agit :

- [Guide des droits de la Fonction publique.](#)
- Le site de la [CFDT Fonctions Publiques](#)



51^e CONGRÈS BORDEAUX

DU 22 AU 26
JUN 2026

FICHE FOCUS

INTERNATIONAL / EUROPE

”

■ CE QUE DIT LA CFDT/QUEL POSITIONNEMENT À DATE

L'Europe est un marqueur historique de la CFDT. Elle est un projet politique qui doit garantir la paix, le dialogue et la coopération entre les citoyens européens. La CFDT considère l'Europe comme le niveau pertinent pour faire face aux défis majeurs de notre temps : la transition écologique, la transition numérique, les pandémies, la mondialisation, la pression démographique et la gestion des flux migratoires.

Depuis les années 1980, la CFDT est fer de lance dans la reconnaissance du rôle clé des organisations syndicales dans le projet d'intégration européenne et la création de l'Europe sociale, par la négociation d'accords cadre européens et l'adoption des directives sur les conditions de travail. Pour la CFDT, la convergence économique entre les pays européens doit aller de pair avec une convergence sociale par le haut des conditions de vie et de travail. Dans ce cadre, elle revendique la création d'un socle commun de protection sociale ainsi que le renforcement de la négociation collective et du dialogue social comme moyens de codécision au service de la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux.

La CFDT considère l'Union européenne et ses valeurs comme des remparts de la démocratie. Adhérer à l'Union européenne signifie adhérer à ses principes et ses valeurs. C'est pourquoi, le processus d'adhésion est également un parcours de convergence « démocratique » garantissant les droits et libertés fondamentales des citoyens.

Plus récemment, le retour de la guerre sur le continent européen pose la question de l'Europe de la défense. Lors du congrès de Lyon en 2022, la CFDT a soutenu ce projet qui passe par une mutualisation et une coordination mais avec des garde-fous pour qu'il demeure strictement défensif et dissuasif.

Enfin, pour la CFDT, l'Europe doit jouer son rôle de pôle de stabilité dans les bouleversements géopolitiques et dans les conflits. Elle doit utiliser sa force, diplomatique et commerciale, pour renforcer le multilatéralisme onusien, le respect du droit international et promouvoir les droits humains. L'action de la CFDT au niveau international participe à ces objectifs et repose sur deux axes : la coopération via l'Institut Belleville et le plaidoyer auprès des instances internationales.

■ QUOI DE NEUF/QUE DIT-ON DANS LA RÉOLUTION DE BORDEAUX

La résolution de Bordeaux réaffirme l'engagement de la CFDT pour une Europe plus forte, plus juste et protectrice. La CFDT porte des revendications concrètes et ambitieuses afin de construire une Europe puissance, qui soit un pôle de stabilité dans le multilatéralisme global, capable de faire face aux bouleversements géopolitiques récents, gardienne de la démocratie et du multilatéralisme, et recentrée sur les travailleurs et les citoyens.

AU NIVEAU EUROPÉEN, LA CFDT REVENDIQUE

POUR UNE EUROPE PLUS FORTE

- Des réformes institutionnelles permettant à l'Europe de prendre des décisions plus rapides et un rôle accru du Parlement européen (2.2.2.8. et 2.2.2.9.);
- Un renforcement des mécanismes de défense de la démocratie et de l'État de droit (2.2.2.10. et 2.2.2.11.).

POUR UNE EUROPE PLUS JUSTE ET PROTECTRICE

- Des mesures pour sécuriser les droits des femmes sur tout le continent: 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 (2.1.5.1.3.);
- Une révision des règles sur l'asile et la migration garantissant les droits humains et la dignité des individus (2.1.5.2.5. et 2.1.5.2.6.).

POUR UNE EUROPE ÉCONOMIQUEMENT PROTECTRICE

- Des politiques économiques permettant le déploiement d'investissements massifs, notamment grâce à la pérennisation de l'emprunt commun et d'un Fonds européen d'investissement mutualisé (2.2.4.2.1.);
- Des politiques permettant d'affirmer l'autonomie stratégique européenne, notamment des politiques industrielles ambitieuses et intégrées, une politique commerciale protectrice des productions et des emplois européens et respectueuse des enjeux sociaux et environnementaux (2.2.4.3.);

- Des mesures pour une taxation plus juste permettant un partage plus équitable du financement des dépenses et politiques publiques, s'attaquant notamment aux grands patrimoines, aux entreprises multinationales et aux transactions financières (2.2.4.2.1., 2.3.3.3.2., 2.3.3.4.1.);
- L'adoption d'une Directive sur la transition juste pour renforcer les moyens d'action syndicale et le poids des travailleurs dans les choix stratégiques des entreprises (2.2.4.2.4.);
- L'application ferme du Règlement européen sur les marchés numériques (Digital Markets Act) (2.2.4.3.11.).

Face aux défis climatiques, numériques, démographiques et démocratiques, nous continuerons de contribuer à construire un mouvement syndical fort et indépendant, aux côtés de la CSI (Confédération syndicale internationale) (2.1.2.8.) et au sein de l'OIT (2.1.2.7.).

Nous renforcerons notre stratégie d'influence dans les instances européennes et internationales, en nous appuyant sur un réseau de référents Europe. Celui-ci rassemblera 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 (2.2.1.5.2.).

LES RESSOURCES ESSENTIELLES SUR LE SUJET

Les ressources disponibles sur la thématique de l'action de la CFDT sur l'Europe et l'internationale sont disponibles sur [CFDT.fr](https://www.cfdt.fr), il s'agit :

- [Europe: ce que veut la CFDT](#) - Élections européennes 2024;
- [Europe: vrai ou faux.](#)



51^e CONGRÈS BORDEAUX

DU 22 AU 26
JUN 2026

FICHE FOCUS

NUMÉRIQUE ET INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

”

■ CE QUE DIT LA CFDT/QUEL POSITIONNEMENT À DATE

La diffusion et l'usage des technologies comportent à la fois des risques et des opportunités, dans le monde du travail et au-delà, pour les citoyens, les usagers et les consommateurs. Pour que les innovations technologiques soient sources de progrès social, les travailleurs doivent être des acteurs des transformations numériques, dont le déploiement doit être réalisé avec discernement.

En effet, le déploiement des technologies numériques ne peut être laissé à la seule initiative des fournisseurs de solutions, des actionnaires ou des directions. Il doit être piloté collectivement en mobilisant tous les acteurs concernés, afin d'être **anticipé, encadré et accompagné**.

Lors du congrès de Lyon, la CFDT a revendiqué l'ouverture de négociations pour garantir la formation et, si nécessaire l'accompagnement à la reconversion des travailleurs (2.1.5.2.), l'obligation d'une décision humaine si celle-ci impacte les travailleurs (2.1.5.3.), un droit d'expertise du CSE sur les algorithmes ainsi qu'une information/consultation régulière/périodique des travailleurs et de leurs représentants sur le fonctionnement des algorithmes évolutifs et les données qu'ils traitent (2.1.5.3. et 2.1.5.4.).

Sources : Cahier revendicatif PM 2025 - Fiche Le numérique au travail, Contexte, enjeux et positions de la CFDT - Résolution Congrès de Lyon 2022.

■ CE QUE DIT LA RÉOLUTION DE BORDEAUX

Face à l'essor des systèmes d'intelligence artificielle, la résolution de Bordeaux précise et renforce notre positionnement sur plusieurs axes :

ANTICIPER ET ENCADRER LE DÉPLOIEMENT DE L'IA ET DU NUMÉRIQUE

La CFDT n'est ni technophobe, ni technophile, elle est « techno-lucide » sur le déploiement de l'IA (1.3.5.1.). Elle revendique ainsi :

- L'inscription des enjeux des transformations liées au numérique et aux SIA (systèmes d'intelligence artificielle) dans le dialogue social. Les choix technologiques doivent être de véritables choix démocratiques au travail (1.3.5.2.);
- L'élaboration d'une directive européenne sur l'utilisation des systèmes algorithmiques au travail, aux côtés de la Confédération européenne des syndicats (1.3.5.3.);
- La négociation d'un accord national interprofessionnel sur le numérique et les SIA (1.3.5.4.);
- La négociation d'accords de GEPP (Gestion des emplois et des parcours professionnels) et de GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) dans les entreprises et les branches, tout en mobilisant les observatoires de branche sur le sujet (1.3.5.5.);
- L'accès universel aux formations IA et outils numériques pour tous les salariés et agents, l'instauration d'un diagnostic de compétences numériques privilégiant l'obtention du CléA numérique, ainsi que la mobilisation de plans de développement des compétences pour tous les salariés et agents (1.3.5.6.);
- Une meilleure articulation des certifications professionnelles pour intégrer rapidement les compétences requises par la transition numérique (1.3.1.6.);
- Plus de sobriété numérique de la part des entreprises utilisant l'IA, qui devront rendre compte publiquement de l'empreinte environnementale numérique de leur SIA (1.3.5.7.);
- Certains types de management, en particulier algorithmique doivent être limités par des analyses qualitatives de l'activité, avec des indicateurs, portant sur des résultats collectifs et non seulement individuels (1.2.3.1.3.).

PROTÉGER NOS DROITS FACE AU NUMÉRIQUE ET À L'IA

- Favoriser l'éducation au numérique (2.1.5.7.2.);
- Défendre un usage responsable de l'IA dans la formation professionnelle (2.1.5.7.2.);
- Maintenir des alternatives humaines dans les entreprises et administrations (2.1.5.7.2.);
- Co-construire et encadrer la complémentarité entre le travail humain et les outils numériques, en particulier dans les secteurs du soin et de l'éducation (2.1.5.7.2.);
- Renforcer la protection des personnes face aux traitements de données biométriques par des outils numériques (2.1.5.7.3.);
- Renforcer le cadre normatif et mettre en place une gouvernance transparente, collective et citoyenne de la donnée, face aux risques liés aux outils numériques (2.1.5.7.4.);
- Réalisation d'une mission de santé publique pour mesurer les impacts des systèmes d'IA génératives sur la santé mentale et les libertés cognitives, et ainsi élaborer des préconisations (2.3.1.5.6.);
- Faire en sorte que les travailleurs 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 (1.2.2.4.5.).

AGIR POUR UNE INFORMATION FIABLE ET DE QUALITÉ

- Exiger la pleine application du Règlement européen sur les services numériques (2.1.6.1.3.);
- Renforcer l'éducation aux médias et à l'information, à tout âge (2.1.6.1.4.);
- Faire évoluer la loi sur la concentration des médias et garantir l'indépendance des rédactions (2.1.6.1.6.).

ECOLE ET ÉDUCATION

- Intégrer les enjeux d'analyse critique de l'IA dans les référentiels de diplômes, de certifications ou de formations (2.1.6.3.9.);
- Former les équipes éducatives aux enjeux de l'IA pour permettre l'accompagnement des élèves (2.1.6.3.9.).

AUTONOMIE STRATÉGIQUE NUMÉRIQUE

- Création de filière industrielles européennes, intégrées et transfrontalières, créatrice d'emplois de qualité sur les territoires et à la pointe de la transformation écologique et numérique (2.2.4.3.2.);
- L'UE doit devenir un acteur indépendant sur le numérique et l'IA, elle doit être capable de maîtriser ses données, ses outils et ses compétences (2.2.4.3.9.);
- Investissement massif européen dans toute la chaîne de valeur de l'IA pour garantir l'autonomie stratégique européenne (2.2.4.3.10.);
- Application ferme du Règlement européen sur les marchés numériques (Digital Market Act). L'UE devra aller plus loin pour préserver son autonomie stratégique numérique si cela s'avérait insuffisant (2.2.4.3.11.).

LES RESSOURCES ESSENTIELLES SUR LE SUJET

Les ressources disponibles sur la thématique de l'action de la CFDT sur le numérique et l'intelligence artificielle sont disponibles sur [CFDT.fr](https://www.cfdt.fr), il s'agit :

- Fiches ARC : [Numérique et intelligence artificielle](#)
- [Le numérique au travail : contexte, enjeux et positions de la CFDT](#)
- [Le travail que nous voulons](#)



51^e CONGRÈS BORDEAUX

DU 22 AU 26
JUN 2026

FICHE FOCUS

RÉMUNÉRATIONS/ POUVOIR D'ACHAT

■ CE QUE DIT LA CFDT / QUEL POSITIONNEMENT À DATE ?

La CFDT considère que la défense du pouvoir d'achat est un enjeu prioritaire pour les salariés, les agents et les retraités. Nous revendiquons un socle pour répondre aux besoins de première nécessité et renforcer le pouvoir de vivre dignement et le pouvoir d'agir.

La CFDT insiste sur l'**importance du dialogue social structuré** pour accompagner les politiques salariales et défendre le pouvoir d'achat des travailleurs et travailleuses. Nous plaçons pour des **hausses salariales durables et non uniquement des mesures ponctuelles**.

Nos revendications régulièrement affichées incluent notamment (RAE 2025/cahier revendicatif PM 2025, Congrès de Rennes 2018) :

UNE RÉMUNÉRATION JUSTE

Correspondant à la contribution au travail des travailleurs (reconnaissance des compétences mobilisées) quel que soit leur statut privé ou public et ce par :

- une revalorisation du point d'indice ;
- des carrières qui favorisent de réelles progressions professionnelles et reconnaissent les compétences acquises ;
- des *minima* de branches conformes au SMIC, avec réexaminés réguliers des classifications et rémunérations.

UNE SÉCURISATION FINANCIÈRE NOTAMMENT POUR LES PUBLICS LES PLUS FRAGILISÉS

Avec :

- la mise en place d'une indemnité d'emploi à temps partiel équivalente à 10 % de la rémunération des travailleurs à temps partiel ;
- la suspension automatique des exonérations de cotisations sociales si les salariés sont maintenus au niveau du Smic au-delà de deux ans, pour lutter contre l'inaction salariale ;



- une garantie du niveau de ressources par le recours à des mécanismes de solidarité en favorisant l'accès aux droits.

UN MEILLEUR PARTAGE DE LA VALEUR CRÉÉE

Avec :

- Un droit de regard des salariés dans les entreprises qui bénéficient d'aides publiques
- Le conditionnement du bénéfice des exonérations générales de cotisations sociales au respect de la conformité au Smic des minima de branches ainsi qu'au respect de l'obligation

périodique de réexamen des classifications.

- L'interdiction de la distribution de dividendes lorsque l'entreprise ne verse aucune participation et/ou intéressement à ses salariés
- Un rapport maximal entre les plus hautes et les plus basses rémunérations dans l'entreprise et le groupe

UNE GARANTIE DU POUVOIR D'ACHAT

En limitant les dépenses contraintes en particulier celles liées au logement.

QUOI DE NEUF/QUE DIT LA RÉOLUTION DE BORDEAUX

UNE RÉMUNÉRATION JUSTE POUR TOUS ET TOUTES PAR UNE DYNAMISATION DES NÉGOCIATIONS

- L'égalité effective de rémunération entre les femmes et les hommes, notamment par la pleine application des nouveaux dispositifs légaux issus de la directive européenne sur la transparence des salaires et "l'éga-conditionnalité" des aides publiques (1.1.1.1.);
- La suspension des exonérations de cotisations patronales dont bénéficient les entreprises relevant de branches ne respectant pas l'obligation de réexamen périodique des classifications ou de branches dont les minima conventionnels sont inférieurs au SMIC (1.1.1.3.3.);
- La suppression des exonérations de cotisations sociales pour les salaires supérieurs à 1,6 Smic, et leur remplacement par des aides publiques directes conditionnées à l'amélioration de la qualité de l'emploi. (1.1.1.3.4.);
- La revalorisation systématique du salaire pour tous les salariés maintenus au Smic pendant 2 ans (1.1.1.3.5.);
- L'application fidèle et équitable de l'Accord national interprofessionnel (ANI) partage de la valeur, y compris dans les plus petites entreprises et la lutte contre la substitution de la prime de partage de la valeur à des augmentations de salaire (1.1.1.4.1.);
- La définition et la publication des écarts de rémunérations ("ratio d'équité") dans toutes les entreprises et groupes (1.1.1.3.7.);
- Dans le secteur public, une négociation annuelle sur les carrières et les rémunérations, notamment sous l'angle de l'égalité salariale (1.1.1.1.5.), un rééquilibrage de la rémunération en faveur de la part indiciaire, et plus de transparence sur les critères d'avancement et d'attributions de primes (1.1.1.2.3.).

ET EN PARTICULIER POUR LES JEUNES

- Une rémunération au minimum légal pour tous les mineurs (1.1.1.5.2.);
- La revalorisation du salaire des apprentis, via la refonte de la grille actuelle de leur rémunération et le 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 (1.1.1.5.3./4.);
- Une gratification minimale pour les stagiaires dès le premier jour (1.1.1.5.5.);
- La défense du principe d'une solidarité nationale s'adressant à tous, sans discrimination liée à l'âge (2.1.5.4.5.).

UN « SALAIRE VITAL » POUR VIVRE DIGNEMENT (2.1.5.4.4.)

Une réflexion sur la définition d'un "salaire vital" prenant en compte les conditions de vie réelle des travailleurs nous engagera à intégrer cette notion dans nos 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.

UNE SÉCURISATION FINANCIÈRE POUR VIVRE DIGNEMENT

- La revalorisation des minima sociaux (2.1.5.4.6.);
- L'ouverture du droit au Revenu de solidarité active (RSA) pour les jeunes de moins de 25 ans, sans condition d'emploi. (2.1.5.4.7.);
- La création d'un revenu d'émancipation jeunes, qui associerait autonomie financière, sociale et accompagnement global vers l'insertion dans l'emploi (2.1.5.4.8.);
- Le refus de la conditionnalité du RSA à une activité imposée, car il doit rester un minimum social garanti. Le droit à un revenu de solidarité ne peut dépendre d'une obligation d'activité sous contrainte (2.1.5.4.9.).

GARANTIR LE POUVOIR D'ACHAT PAR DES MESURES SUR LES DÉPENSES CONTRAINTES

- Le respect absolu du seuil de 25 % de logements sociaux par commune, avec des sanctions renforcées en cas de non-respect. (2.1.5.6.2.) et la généralisation de l'encadrement des loyers (2.1.5.6.4.);
- L'alignement de la notion de foyer social sur le foyer fiscal au regard des aides au logement (2.3.3.5.4.);
- La création d'un tarif social universel de l'énergie et de l'eau (2.1.5.6.9.);
- Un droit à une assurance habitation à un tarif abordable pour tous, y compris dans les zones exposées aux aléas climatiques. (2.1.5.6.10.);
- La création d'une branche de la Sécurité sociale « conditions de vie et transition » pour garantir une sécurité sociale effective face au changement climatique (2.3.1.2.3.);
- Un droit effectif à l'éducation aux médias et à l'information et à la culture (2.1.6.2.1.).

UNE FISCALITÉ ADAPTÉE

- Une fiscalité féministe et égalitaire par le remplacement du quotient familial de l'impôt sur le revenu par un forfait égalitaire par enfant et par la fin du quotient conjugal de l'impôt sur le revenu, qui provoque une surtaxation, majoritairement, des femmes (2.3.3.2.3.);
- Une taxation sur le patrimoine des plus riches, notamment pour rétablir la justice fiscale au service d'une transition écologique juste (2.3.3.3.2.);
- Une réforme de la taxe foncière aujourd'hui inadaptée, en renforçant la contribution des ménages les plus riches (2.3.3.5.1.).

LES RESSOURCES ESSENTIELLES SUR LE SUJET

Les ressources disponibles sur la thématique de l'action de la CFDT sur les rémunérations et le pouvoir d'achat sont disponibles sur [CFDT.fr](https://www.cfdt.fr), il s'agit :

- Fiches ARC : [Salaires et rémunérations](#)
- Livret au Premier Ministre [Revendications de la CFDT pour répondre aux attentes des travailleurs et des travailleuses](#), décembre 2024
- Livret [Le travail que nous voulons](#), janvier 2025
- Manifeste [La protection sociale que nous voulons](#), juillet 2025
- [Le manifeste féministe de la CFDT](#), avril 2024



51^e CONGRÈS BORDEAUX

DU 22 AU 26
JUN 2026

FICHE FOCUS

TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE

■ CE QUE DIT LA CFDT / POSITIONNEMENT À DATE

La CFDT fait de la transition écologique juste la boussole de son action syndicale, fondée sur deux exigences indissociables :

- **L'impératif démocratique :** la transition écologique juste ne peut être réussie que si elle est anticipée, planifiée et co-construite démocratiquement. Dans le monde du travail, le dialogue social constitue un levier essentiel de la transition écologique juste. Les travailleurs et les travailleuses sont au cœur des transformations : ils les mettent en œuvre et en subissent les premières conséquences lorsqu'elles ne sont pas anticipées ;
- **L'impératif de justice sociale :** les désordres écologiques ne nous touchent pas toutes et tous de la même manière. Il est donc indispensable de hiérarchiser les responsabilités, de répartir équitablement les efforts (notamment l'effort de financement et le partage des richesses), et d'accompagner les plus vulnérables (ménages comme acteurs économiques). Cette justice sociale est une condition incontournable de l'acceptabilité des transformations et de leur mise en œuvre effective.

POUR LA CFDT, IL FAUT FAIRE FACE À L'URGENCE CLIMATIQUE ET METTRE EN ŒUVRE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE

Par :

- la construction d'une stratégie pluriannuelle de financement de la transition écologique pour éviter le surcoût de l'inaction et cela passe par :
 - une loi de programmation pluriannuelle et contraignante construite démocratiquement,
 - un débat budgétaire au Parlement qui prenne systématiquement en compte les critères environnementaux et sociaux, comme le prévoit la Loi Sas de 2015 ;
- l'instauration d'une gouvernance démocratique de la planification écologique au niveau national, territorial et des filières.

POUR LA CFDT, IL EST INDISPENSABLE D'INSTAURER UNE POLITIQUE INDUSTRIELLE INÉDITE

Afin :

- d'atteindre la neutralité carbone en faisant de la sobriété le premier levier, avant l'efficacité énergétique et la décarbonation ;
- de répondre aux besoins essentiels : mieux se loger, se nourrir, se déplacer, produire, consommer, préserver les écosystèmes ;
- de garantir l'autonomie stratégique de l'Union européenne.

ET POUR CE FAIRE, LA CFDT CONSIDÈRE QU'IL EST URGENT, À COURT TERME

- de conditionner les aides publiques aux entreprises industrielles à la négociation d'un plan de transformation écologique et sociale ;
- d'imposer la négociation, au niveau des branches et des entreprises du secteur, de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GEPC) anticipant les effets de la transition ;
- d'associer les représentants des travailleurs à l'élaboration des plans d'adaptation aux changements environnementaux, par filière et par entreprise.

Source : [Manifeste pour la transition écologique juste](#), décembre 2023.

■ QUOI DE NEUF/QUE DIT LA RÉOLUTION DE BORDEAUX

Pour la CFDT, il faut :

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

Par :

- la prise en compte des impacts du réchauffement climatique sur la santé et les conditions de travail (1.2.2.1.1.) et la mise en place du dialogue professionnel sur ces enjeux (1.2.2.1.2.) ;
- la **négociation obligatoire** d'un accord de transition écologique dans toutes les entreprises et administrations (1.3.4.2.) ;
- l'**intégration obligatoire** des transformations liées à la transition écologique dans les accords de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) (1.3.4.3.) ;
- le **renforcement** des plans de formation ainsi que leur ciblage sur les métiers qui accélèrent la transition écologique afin de garantir l'employabilité de tous les travailleurs (1.3.4.4.) ;
- l'exigence, par les élu.es des CSE et comités sociaux des fonctions publiques, de pouvoir évaluer les conséquences environnementales des **projets de transformation** sur lesquels ils sont consultés, y compris lorsqu'un PSE est engagé (1.3.4.5.) ;
- le recours à l'**épargne salariale** comme levier de la transition écologique juste en revendiquant, au-delà d'un fonds à faibles risques, des fonds socialement responsables (1.3.4.6.) ;
- une vigilance à ce que les procédures d'attribution des **marchés publics** intègrent des clauses sociales et environnementales (1.3.4.8.) ;
- la mise en œuvre d'actions visant à améliorer les pratiques entre donneurs d'ordre, fournisseurs et **sous-traitants**, ainsi qu'un suivi permettant de s'assurer du respect des clauses sociales et environnementales intégrées dans les procédures d'attribution des marchés publics (1.3.4.8.).

S'ADAPTER AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Par :

- la création 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 au réchauffement climatique et aux aléas météorologiques (1.3.4.9.) ;
- un droit à une assurance habitation à un tarif abordable pour tous, y compris dans les zones exposées aux aléas climatiques (2.1.5.6.10.).

PERMETTRE, À TRAVERS LES POLITIQUES ÉDUCATIVES, À CHACUN D'ACQUÉRIR LES SAVOIRS ET COMPÉTENCES NÉCESSAIRES FACE AUX TRANSFORMATIONS ÉCOLOGIQUES

Par l'intégration des enjeux de transition écologique juste dans les référentiels de diplômes, certifications ou formations (2.1.6.3.9.).

ÊTRE SYSTÉMATIQUEMENT ASSOCIÉ AUX TRAVAUX DE MISE EN ŒUVRE DE LA PLANIFICATION ÉCOLOGIQUE ET DE SA DÉCLINAISON TERRITORIALE

Au-delà des seuls enjeux emploi-compétences, mais sur la globalité de l'impact sociétal de ces transformations (2.2.1.4.4.).

MOBILISER LE RÔLE DE L'EUROPE DANS LE FINANCEMENT DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE

Par le fléchage des financements de l'Union européenne vers des **projets collectifs d'investissement** au service d'emplois et de services publics de qualité et d'une transition écologique juste (2.2.4.2.1.).

CONSTRUIRE UNE SÉCURITÉ SOCIALE POUR FAIRE FACE AUX CONSÉQUENCES DES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Avec :

- l'exigence d'une transformation écologique globale des organismes de protection sociale, en créant une **sécurité sociale écologique et d'adaptation** (2.3.1.2.1.);
- l'intégration des enjeux environnementaux dans l'ensemble des branches la Sécurité sociale, notamment par la création d'une **commission « transition écologique »** au sein de chaque branche (2.3.1.2.2.);
- la création d'une **branche « conditions de vie et transition »** (2.3.1.2.3.), reposant sur une gouvernance partagée avec les partenaires sociaux et sur un financement dédié, chargée :
 - d'identifier et d'anticiper les nouveaux risques liés au changement climatique et aux politiques climatiques,
 - d'organiser leur prise en charge par les branches existantes ou par la création de dispositifs spécifiques,
 - d'assurer un rôle d'impulsion et de coordination inter-branches;
- l'assurance par les caisses de la branche « conditions de vie et transition » de l'existence d'un plan de continuité territoriale des services pour mieux anticiper et répondre aux besoins urgents et territorialisés.

METTRE LA JUSTICE FISCALE AU CŒUR DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE

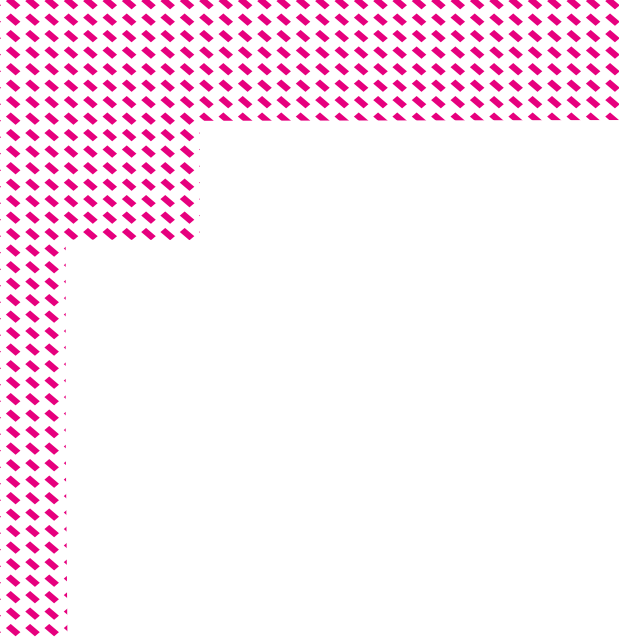
Par :

- l'orientation des **aides publiques** vers des projets collectifs corrélés à une planification de transition écologique juste (2.2.4.4.1.);
- l'instauration de **mécanismes de compensation forfaitaire** afin de renforcer la redistribution des revenus vers les ménages les plus touchés financièrement par la transition écologique (2.3.3.2.4.);
- la création d'une **taxation sur le patrimoine des plus riches**, idéalement au niveau européen afin de mettre la justice fiscale au service d'une transition écologique juste (2.3.3.3.2.).

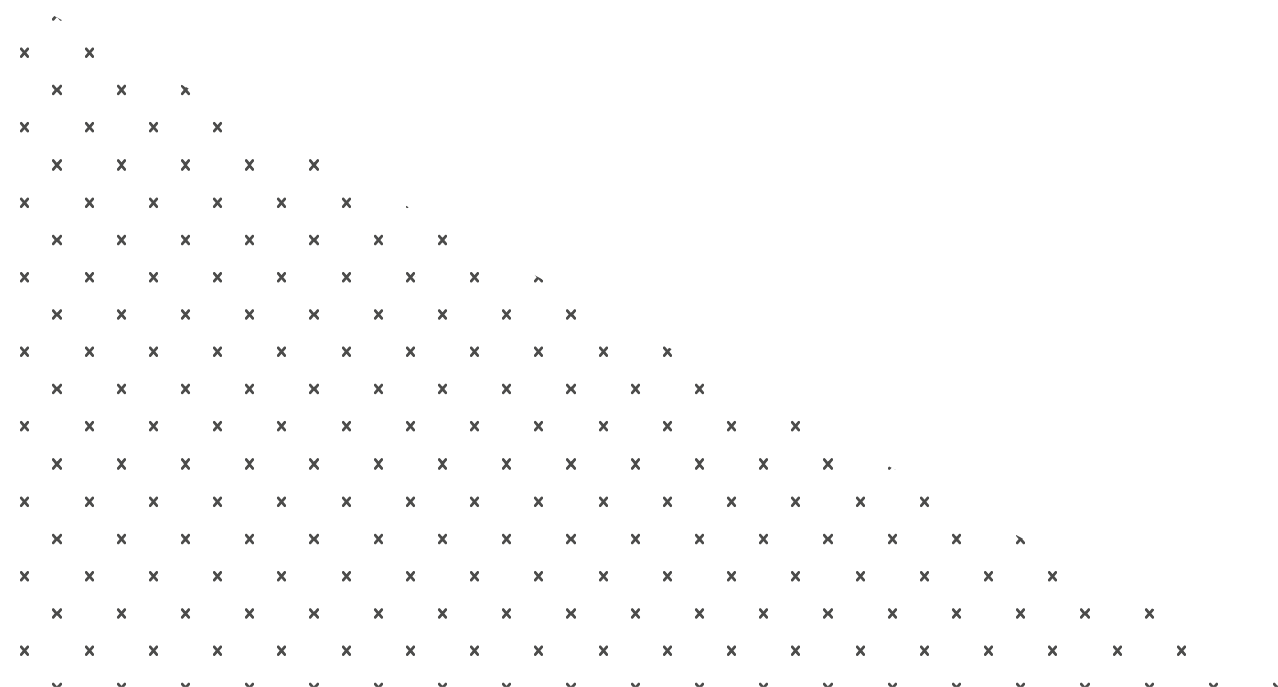
LES RESSOURCES ESSENTIELLES SUR LE SUJET

Les ressources disponibles sur la thématique de l'action de la CFDT sur la transition écologique juste sont disponibles sur [CFDT.fr](https://www.cfdt.fr), il s'agit :

- Fiches ARC : [Transition écologique](#)
- [Manifeste pour la transition écologique juste](#), décembre 2023.
- Manifeste [La protection sociale que nous voulons](#), juillet 2025



LES FICHES FOCUS



CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL
4, BOULEVARD DE LA VILLETTE
75955 PARIS CEDEX 19

CFDT.FR