L'INTÉGRALE DU CONGRÈS

50e CONGRÈS
LYON 13-17 JUIN 2022

UNE CFDT PLUS FORTE
POUR UNE SOCIÉTÉ PLUS JUSTE

Cfdt:

MERCI FRED

Alors que nous venions de boucler cette intégrale du congrès, nous avons appris la terrible nouvelle du décès de Frédéric Sève. Cette intégrale lui est dédiée.

Frédéric a été un des acteurs majeurs du congrès de Lyon. Tous ceux qui ont assisté au congrès se souviennent de ses interventions où transparaissaient ses convictions et son souci du débat démocratique éclairé. En tant que co-porteur de la résolution, il a permis à la CFDT d'adopter des orientations à la hauteur des enjeux économiques, sociaux et environnementaux de notre époque.

Frédéric était secrétaire national confédéral depuis 2016, à l'issue d'un parcours militant d'une exceptionnelle richesse. Enseignant en sciences économiques et sociales, il s'est très tôt engagé au Sgen-CFDT à Lyon où il a occupé ses premiers mandats syndicaux. Il deviendra secrétaire général de la fédération en 2012 avant d'intégrer la commission exécutive de la Confédération. En charge du dossier des retraites, il n'a cessé de lutter avec conviction et persévérance pour rendre le système plus juste. Il était également trésorier confédéral, une responsabilité majeure pour le bon fonctionnement et l'avenir de notre organisation.
Il conduisait aussi de nombreux autres chantiers tels que la lutte contre toutes les discriminations, la relation avec le monde associatif et politique, la direction éditoriale des titres de presse CFDT…

Pendant toutes ces années, nous avons été nombreux à croiser sa route. Il nous a alors été donné d'apprécier son humanisme, sa ténacité dans les combats pour la justice sociale, mais aussi l'humour qu'il maniait avec subtilité. Adhérents, militants, responsables régionaux, fédéraux, nationaux, nous nous souviendrons du grand militant et du formidable compagnon de route qu'il a été et nous lui disons **« Merci, Fred, pour tout ce que tu as donné à la CFDT et à chacun et chacune d'entre nous ! »**

ÉDITORIAL

Unie, engagée et solidaire. Trois mots qui illustrent bien la CFDT au sortir de son 50e congrès.

Une CFDT unie. Durant plus de 4 jours, nous étions des milliers de militantes et militants CFDT venus des quatre coins de la France et de tous les secteurs professionnels. Dans notre diversité, nous avons su débattre sereinement, dans l'écoute des arguments de chacun. Nous avons voté et fait des choix clairs. Le vote massif des syndicats pour le rapport d'activité a validé notre stratégie suivie ces quatre dernières années. Et le vote tout aussi important de la résolution générale affirme des positions que nous porterons tous et toutes dans nos organisations CFDT. À Lyon, les interventions de jeunes ont été plus nombreuses que lors des congrès précédents. Le nombre de femmes qui sont intervenues à la tribune a également bondi. Et pour la première fois de notre histoire, le Bureau national élu compte autant de femmes que d'hommes. Cette évolution est le fruit d'une volonté politique partagée. Une volonté qui ne doit pas faiblir et se diffuser dans toutes les structures CFDT.

Une CFDT engagée. Engagée d'abord à faire évoluer son syndicalisme pour être toujours plus efficace. La séquence « Parlons engagement » a tracé des pistes d'évolution que nous devrons suivre. Les témoignages de nos amis du Pacte du pouvoir de vivre nous incitent à renforcer encore cette nouvelle alliance. Le temps « élections dans les fonctions publiques » doit nous conduire à renforcer encore notre 1ère place d'organisation syndicale. Et bien sûr, notre résolution pose des engagements forts pour faciliter le travail des militantes et militants dans les entreprises et les administrations. En renforçant son syndicalisme, la CFDT s'engage à améliorer la vie des travailleurs, à répondre à leurs besoins tout en posant les bases d'un nouveau modèle de développement. À tous les niveaux de notre organisation, nous portons de profondes fortes pour faire du travail une nouvelle conquête sociale et pour prendre à bras le corps les grandes transformations telles que la transition écologique devenue urgente.

Enfin, ce congrès a montré **une CFDT solidaire.** Solidaire en affirmant des choix de société forts et courageux : réhabiliter l'impôt en le rendant plus progressif, renforcer les services publics, mieux partager les richesses… Solidaire aussi des militants syndicaux opprimés dans le monde tels que nos amis d'Afghanistan, du Venezuela, d'Ukraine et de Hongkong.

Une CFDT unie, engagée et solidaire. C'est l'image que les syndicats de la CFDT ont montrée. C'est cette CFDT que nous allons, les militantes et militants CFDT, continuer à porter dans les 4 prochaines années. Nous le ferons en ayant dans nos cœurs Frédéric Sève qui a tracé la route, il ne nous quittera pas.

Alors, bonne lecture et bon courage à tous et toutes pour faire vivre nos choix collectifs.

Laurent BERGER
Secrétaire général

SOMMAIRE

ÉDITORIAL 3
RAPPORT D'ACTIVITÉ 4
RÉSOLUTION GÉNÉRALE 56
ÉVOLUTION DE LA CNAS 180
MODIFICATIONS STATUTAIRES 192
TEMPS D'ÉCHANGES 204
INVITÉ·ES INTERNATIONALES ET INTERNATIONAUX 206
ELLES ET ILS ÉTAIENT À LYON 211
ÉLECTIONS 212
DISCOURS DE CLÔTURE 222
LYON, 4e ÉCO-CONGRÈS 229
LES INSTANTANÉS DU 50e CONGRÈS 230

La cité internationale de Lyon a accueilli les congressistes pour le 50e congrès confédéral de la CFDT.

RAPPORT D'ACTIVITÉ

1. Présentation du rapport d'activité..... 5
2. Synthèse des interventions des organisations..... 14
3. Réponse sur le rapport d'activité
et résultats du vote..... 39

1. PRÉSENTATION DU RAPPORT D'ACTIVITÉ PAR LAURENT BERGER

Chers amis, chers camarades,
Bonjour à toutes et à tous,

Bienvenue à Lyon, pour ce 50e congrès de la Confédération française démocratique du travail ! Merci à Pierrick et à tous les militants de la région Auvergne-Rhône-Alpes, de nous accueillir si chaleureusement dans ce creuset historique du syndicalisme, comme Pierrick vient brillamment de le rappeler.

C'est une immense joie pour moi d'ouvrir ce congrès ! Quel plaisir de nous retrouver ici, en chair et en os, après les longs mois de pandémie qui nous ont privés de ce qui fait le sel du syndicalisme : les échanges et la convivialité ! Quel plaisir de vous retrouver !

Il y a quatre ans, à Rennes, nous fêtions notre place de première organisation syndicale dans le secteur privé. Entre temps, nous sommes devenus, secteurs privé et public confondus, le premier syndicat de France. Quelle fierté, pour le secrétaire général de la CFDT, de prendre la parole devant les artisans de cette victoire historique ! Bravo ! Bravo à vous toutes et à vous tous ! C'est la victoire de chaque militante et militant de la CFDT. Chacun à sa place, chacun dans son rôle, a fait son travail et a contribué à obtenir la confiance de ces centaines de milliers de travailleuses et travailleurs qui ont voté pour nous.

Plus de cent ans après la création de la CFDT, presque 60 ans après notre déconfessionnalisation, nous sommes la force syndicale la mieux implantée et la plus représentée en France ! Quel chemin parcouru ! Quel beau résultat de notre action collective et de celle de nos prédécesseurs ! J'en profite pour saluer Nicole et Jean, qui sont présents aujourd'hui. Et j'ai une pensée pour Eugène, pour Edmond et pour François, qui nous manquent toujours autant.

Je voudrais adresser un salut particulier à celles et ceux dont c'est le premier congrès, et notamment aux 266 jeunes ici présents : un congrès confédéral, c'est une occasion unique de prendre la mesure de ce qu'est la CFDT. Vous vous êtes engagés dans une organisation ancrée dans une longue et riche histoire.

À l'issue de ce congrès, vous la connaîtrez mieux. Et vous contribuerez vous-mêmes à en écrire les prochaines pages !

Et une des prochaines pages, ce sera de consolider cette première place de la CFDT lors des élections dans les CSE et lors des élections dans les fonctions publiques, en décembre prochain. Nous aurons l'occasion d'y revenir mercredi.

Un congrès confédéral, c'est une occasion unique de nous retrouver entre militants de tous les horizons professionnels, de toutes les régions. C'est aussi l'occasion de réunir les acteurs avec lesquels nous travaillons au quotidien. Je pense évidemment à nos camarades des autres organisations syndicales qui vont assister à ce congrès. Je salue également nos amis du Pacte du pouvoir de vivre et tous nos partenaires qui vont nous faire l'honneur de leur présence. Je sais que vous leur réserverez un bon accueil lorsque leur arrivée sera annoncée, tout au long de cette semaine.

Un congrès, c'est enfin l'occasion de renforcer nos liens avec les organisations sœurs d'Outre-mer et avec les organisations syndicales européennes et internationales. Nous vivons une période de très grandes tensions géopolitiques. Nombre de femmes et d'hommes souffrent dans leur chair de conflits armés ou du piétinement des droits humains. Le respect des droits des travailleurs et des syndicalistes reste théorique dans de trop nombreux pays. Dans un tel monde, la solidarité et la fraternité entre organisations syndicales est un bien précieux qu'il faut chérir et entretenir. Plusieurs de nos camarades auront l'occasion de prendre la parole pour l'illustrer. Ce seront assurément des temps forts de ce congrès.

Au-delà du plaisir de se retrouver, ce congrès est un moment décisif pour notre démocratie. C'est le moment de revenir ensemble sur le mandat écoulé. Sur ce que nous avons réussi, sur les obstacles que nous avons rencontrés et sur nos échecs aussi. C'est également le moment de débattre de nos grandes priorités pour le mandat qui s'ouvre et de l'avenir que nous voulons construire ensemble.

C'est, enfin, le moment de dessiner le syndicalisme que nous voulons, un syndicalisme profondément transformé, au diapason de la société et des travailleurs.

Ces débats, nous allons les tenir à un moment clé de la vie politique de ce pays, alors que le président de la République vient d'être réélu face à une extrême-droite plus forte que jamais ; alors qu'un nouveau gouvernement s'est mis en place et que nous allons voter pour élire nos députés dimanche prochain.

Mes camarades, ce congrès, c'est donc aussi l'occasion de montrer une CFDT forte de la diversité de ses responsables et capable d'organiser démocratiquement la confrontation de leurs points de vue. C'est l'occasion de donner à voir une CFDT sereine et fidèle à elle-même, qui débat, qui argumente et, au final, qui vote et qui tranche. Une CFDT qui contribue au débat démocratique, sans jamais confondre le politique et le syndical, une force de propositions pour transformer la société.

Je sais que je peux compter sur nous toutes et tous pour donner une belle image de la CFDT à tous ceux qui nous regardent, et ils sont nombreux. J'en profite d'ailleurs pour saluer tous les militants CFDT qui suivent le congrès à distance. Je salue également les journalistes qui couvrent cet évènement, sur place ou derrière leur écran.
Avant de débattre de notre feuille de route pour les 4 ans

Laurent Berger, secrétaire général, présente le rapport d'activité.

à venir, nous allons commencer par faire ensemble le bilan de la mandature écoulée.

Qui aurait pu imaginer à Rennes, il y a quatre ans, une mandature dans un tel contexte ?

Dans nos vies, dans notre travail, dans nos engagements, nous avons été marqués par deux crises d'une ampleur exceptionnelle mais de nature très différente : la crise des Gilets jaunes et la crise sanitaire, liée à l'épidémie de Covid.

En tant que syndicalistes, nous en avons durement ressenti les secousses. Nous avons été heurtés par le discours de défiance de certains Gilets jaunes vis-à-vis des organisations syndicales, tout comme nous avons dénoncé la verticalité d'un pouvoir politique, persuadé de pouvoir s'adresser directement au peuple en ignorant les corps intermédiaires.

Dans ce face-à-face entre un mouvement qui ne parvient pas à s'organiser et se radicalise, et un pouvoir surplombant, dépassé, voire paniqué, nous avons dû nous battre pour faire entendre la voix des travailleurs et rappeler notre rôle.

Cela n'a pas été simple, tant la responsabilité des employeurs était passée sous silence, et tant nous subissions les effets de la réforme des ordonnances Travail dans les entreprises.

Et pourtant, nous l'avons fait.

Le Gouvernement a fini par comprendre notre utilité pendant la crise du Covid 19, contraint par la nécessité. La nécessité de s'appuyer sur des acteurs qui connaissent vraiment les réalités vécues par les travailleurs. Des acteurs capables de dialoguer pour réorganiser en urgence le travail dans les entreprises et les administrations. Des acteurs capables de proposer des solutions pour qu'aucun travailleur ne passe entre les mailles du filet des dispositifs d'aide. Des acteurs capables de s'engager.

Des acteurs comme cela, il n'y en a pas 36, il n'y en a même pas 10, et la CFDT est l'un d'entre eux. Espérons, en ce début de quinquennat, que le Président et son nouveau Gouvernement sauront s'en souvenir ! Ce qui est sûr, c'est que nous, nous saurons le lui rappeler.

À ces deux crises s'est ajoutée, le 24 février, la guerre en Ukraine, déclenchée par la Russie au mépris du droit international. Au-delà du terrible drame humain que nous ne cesserons de condamner, au-delà des risques géopolitiques, c'est toute notre économie qui est mise sous tension et la vie quotidienne des citoyens qui est impactée par l'inflation.

Marquées par une succession de crises, que je viens d'évoquer brièvement, ces quatre années n'ont pas fait disparaître les grands enjeux de notre époque, elles les ont même aiguisés : je parle évidemment de la transition écologique et de la lutte contre les inégalités.

***

Dans ce contexte très dur, malgré les attaques, malgré les doutes, malgré la fatigue aussi, ensemble, nous avons tenu le cap de la CFDT.

Nous avons su gérer l'urgence sans jamais renoncer à

préparer l'avenir, tenant ainsi les deux bouts de notre mission syndicale : agir au plus près des travailleurs, de leurs besoins et de leurs aspirations individuelles, tout en pensant le monde du travail de demain pour que chacune et chacun y trouve sa place.

Forts de nos valeurs, nous avons tenu, sans jamais vaciller. Égalité, solidarité, émancipation, démocratie, indépendance. Sur chacune d'entre elle, je vous le demande : qui a pu nous prendre en défaut ces dernières années ?

La CFDT, parce qu'elle sait d'où elle vient, elle sait toujours où elle habite et on sait où la trouver. On ne peut hélas pas en dire autant de toutes les organisations aujourd'hui.

Oui, c'est vrai, nous avons été un pôle de stabilité, un repère dans un paysage social et politique toujours plus miné par les polémiques artificielles, les postures idéologiques, la radicalité du verbe ou du geste qui masquent à peine la faiblesse de l'action.

Pourquoi avons-nous tenu, alors que tant d'autres organisations ont perdu leur boussole et naviguent au gré du vent ?

Parce que nous sommes toujours partis du réel, qu'il nous plaise ou, le plus souvent, qu'il nous rebute. Parce que nous avons su dénoncer les situations inacceptables des travailleurs, sans jamais nous cantonner à l'indignation.

Parce que nous avons fait l'effort systématique de construire des propositions ambitieuses, parfois radicales, parce qu'on ne transforme pas la société à coups de mesurettes.

Mais on ne la transforme pas non plus à coups de menton. À chaque occasion, celles que nous avons saisies comme celles que nous avons su créer, nous nous sommes engagés pour que nos idées s'appliquent dans la vraie vie et pour changer le quotidien des travailleurs. Quitte à pratiquer la méthode des petits pas, avec pragmatisme, plutôt que celle du « tout ou rien », pour, souvent, finir avec « rien ».

Et c'est comme cela que nous avons obtenu des résultats, dont certains ne font pas toujours grand bruit, mais qui comptent dans la vie de chacun.

Durant ces 4 années de tempête, si nous avons tenu notre cap, c'est bien parce que nous sommes la CFDT. Nous avons assumé notre type de syndicalisme et notre place de 1ère organisation syndicale française.

C'est cela que nous avons cherché à retracer dans le rapport d'activité. C'est ce qu'illustre le film que vous allez voir maintenant (https://bit.ly/CFDT_RA) avant que je revienne sur quelques faits saillants qui résonnent fortement avec l'actualité. On se retrouve dans une vingtaine de minutes.

***

Merci à tous ceux qui ont participé à ce film.

À Rennes, la première partie de la résolution nous enjoignait à agir pour « redonner du sens au travail et leur place aux travailleuses et aux travailleurs »

Cet engagement, nous l'avons tenu en faisant **du travail le cœur de notre action syndicale durant ce mandat.**

La crise sanitaire a rappelé à quel point le travail était central dans la vie de chacun et a accéléré ses transformations. Je pense bien-sûr à l'utilisation massive du télétravail qui s'est poursuivi par-delà les confinements. Je pense aussi à toutes celles et ceux qui n'ont pas eu d'autre choix que de rester à leur poste, qui ont fourni un service public ou privé malgré les risques pour leur santé. Celles et ceux que l'on a appelés les « travailleurs essentiels ».

La CFDT a su très rapidement déployer tous les outils pour capter les situations vécues par les travailleurs face à la pandémie. Outre la boite mail Covid, notre Foire aux questions, mise en place dans les tous premiers jours du confinement, a été consultée par plus d'un million et demi de personnes !

Notre connaissance des réalités vécues par les travailleurs, du privé ou du public, en CDI, précaires ou indépendants, en télétravail ou en poste, parents ou non, elle a été décisive dans la place que la CFDT a prise au moment de la crise. A chaque consultation des ministères sur les dispositifs d'aide d'urgence ou sur les protocoles à mettre en place dans les entreprises, nous avons pu pointer les manques et porter nos propositions. Nous avons su nous engager sur des solutions.

À chaque intervention médiatique de la CFDT, nous avons pu donner des exemples précis et mettre la pression.

Si les salariés des particuliers employeurs, les assistantes maternelles et les travailleurs saisonniers ont pu aussi bénéficier du chômage partiel, c'est grâce à nous. Si les employeurs n'ont pas pu imposer des congés payés à leurs salariés sans accord collectif, c'est encore grâce à nous. Si les travailleurs les plus précaires ont pu

bénéficier d'aides financières pour traverser le confinement, c'est toujours grâce à nous.

Mais nous ne nous sommes pas arrêtés là.

Le film revient sur la négociation de l'accord national interprofessionnel qui encadre le télétravail ; sur notre action pour revaloriser les métiers du soin et ceux de la deuxième ligne ; sur l'ANI santé au travail.

Il revient également sur nos actions en faveur du pouvoir d'achat, qui ont eu lieu après l'écriture du rapport d'activité. Depuis plusieurs mois maintenant, la CFDT s'est engagée dans des mobilisations pour revendiquer des avancées sur les salaires. Les équipes CFDT ont démontré un vrai savoir-faire pour créer le rapport de force, même si les résultats n'ont pas toujours été au rendez-vous ou si l'inflation les a très vite grignotés.

Nous ne sommes qu'au début de la bataille. Il va falloir maintenir le rapport de force. D'abord avec les patrons : laisser 6, 7, 8 échelons d'une grille salariale sous la barre du Smic, ça suffit ! Distribuer des dividendes records aux actionnaires ou des rémunérations indécentes aux dirigeants tout en rechignant à donner leur juste part aux salariés, ça suffit !

Le rapport de force, il faudra aussi le construire avec le Gouvernement. Parce qu'il est l'employeur de plusieurs millions d'agents et qu'il a des promesses à tenir, notamment sur l'augmentation de la valeur du point et la révision des grilles de classification. Et parce que nous exigeons plus de régulation publique pour favoriser un partage équitable de la valeur : conditionnalité des aides publiques, obligation de négocier dans les branches, renforcement des conditions sociales dans les marchés publics, … Bref, nous attendons des réponses à la hauteur de nos revendications !

Le niveau de rémunération dépend aussi de la qualité de l'emploi. Nous avons agi sur ce volet avec le lancement du Conseil en évolution professionnelle, l'ANI-cadre sur la formation professionnelle, la mise en place du dispositif Transitions collectives.

Et nous avons obtenu d'autres avancées, comme l'allongement du congé paternité ou celle, historique, instaurant la participation à 50 % de l'employeur au financement de la complémentaire santé pour les agents publics.

Tous ces résultats, ne les passons pas sous silence, ne les sous-estimons pas ! Ils sont le fruit de la méthode CFDT : écoute, proximité, connaissance du terrain. Une CFDT qui vient en appui de ses équipes et sait additionner ses forces, du secteur professionnel au territoire jusqu'à la Confédération, dans son rôle de porte-parole, qui amplifie les messages et accroit la pression.

Parfois, cette méthode n'a pas suffi pour abattre les obstacles dressés sur notre route. Nous ne sommes pas tout puissant, nous ne gagnons pas à tous les coups. C'est le cas pour la réforme de l'assurance chômage et pour les ordonnances Travail.

Ces ordonnances ont été une réelle entrave pour mener à bien nos missions syndicales. Dans de trop nombreuses entreprises, elles nous ont affaiblis : déséquilibre du rapport de force au profit des employeurs, traitement insuffisant des questions de santé, sécurité et conditions de travail dans les nouveaux CSE, éloignement entre élus et salariés, dévoiement des accords de performance collective. Sans parler des conséquences sur les moyens syndicaux et sur le fonctionnement des sections syndicales, des syndicats et des structures CFDT.

Je sais que cela a été dur pour les militantes et les militants, cela a été dur pour nous tous. **Ces effets pervers, nous les avons dénoncés** sans relâche, tout au long du mandat. Croyez-moi, nous n'avons lâché ni le Gouvernement, ni le patronat une seule seconde sur ce sujet.

Nous avons aussi fait le maximum pour **soutenir les militants** en prise avec ce nouveau cadre du dialogue social, avec de nombreux outils mis à disposition, de l'accompagnement, des échanges d'expériences et de pratiques.

Et nous avons fait 10 propositions qui sont toujours d'actualité pour faire évoluer en profondeur ces ordonnances et notamment celles-ci :

- Nous voulons plus de moyens pour les représentants du personnel ;
- Nous voulons plus de prérogatives et de compétences pour les suppléants ;
- Nous voulons une Commission santé sécurité conditions de travail dans les entreprises dès 50 salariés ;
- Nous voulons renforcer le rôle des représentants de proximité et nous voulons des accords de performance collective à durée déterminée et mieux contrôlés par les pouvoirs publics.

Pour l'instant, le Gouvernement n'a pas répondu à nos demandes, mais le combat syndical est une course de fond : notre diagnostic est argumenté, nos revendications sont cohérentes et nous sommes déterminés. Je vous le dis mes camarades, la bataille n'est pas finie, et ces ordonnances, nous finirons par les faire bouger !

Côté fonctions publiques, le bilan est plus nuancé. Malgré notre ferme opposition, la loi de transformation de la Fonction publique a restreint les compétences des Commissions administratives paritaires et a supprimé les CHSCT. Nous l'avons, vous le savez, fortement dénoncé.

Dans le même temps, ces dernières années, l'État employeur semble avoir pris conscience que la réforme de la fonction publique ne pourra pas se faire contre les organisations syndicales, contre les agents et sans dialogue social ! Cette prise de conscience reste à confirmer dans les pratiques des pouvoirs publics. Nous les attendons eux aussi de pied ferme.

Si la question du cadre et des moyens du dialogue social est fondamentale pour nous, syndicalistes, il est peu de dire qu'elle ne passionne pas les foules, et malheureusement pas davantage les salariés ou les agents… Et pourtant…

Et pourtant, le besoin de syndicalisme, il est là, il existe, loin de l'image décliniste renvoyée par certains médias ou représentants patronaux et politiques. Mais de quel syndicalisme parlons-nous ? D'un syndicalisme qui répond aux besoins et aux nouvelles aspirations des travailleurs. D'un syndicalisme CFDT.

« Un congrès confédéral, c'est une occasion unique de nous retrouver entre militants de tous les horizons professionnels, de toutes les régions. »

C'est forts de cette conception du syndicalisme que nous nous sommes battus pour obtenir - enfin ! - l'extension des prérogatives des représentants du personnel sur les questions environnementales.

C'est au nom de ce syndicalisme que nous poursuivons notre action pour un meilleur partage du pouvoir dans les entreprises et les administrations. Et que nous avons obtenu, grâce à un célèbre rapport une plus forte présence des administrateurs salariés dans les conseils d'administration des grands groupes.

C'est aussi pour donner accès à tous à ce syndicalisme que nous avons bataillé et obtenu que les chauffeurs VTC et les livreurs à vélo élisent leurs représentants. Depuis le 16 mai, avec Union-indépendants, nous sommes la seule organisation syndicale représentative dans ces deux professions. Bravo aux militants qui ont fait le boulot de terrain pour être aux côtés de ces travailleurs et obtenir ce résultat. Il reste maintenant à répondre aux attentes que nous avons suscitées !

Car oui, j'en suis convaincu, les travailleurs nous attendent. Ils attendent un syndicalisme de proximité, d'écoute, et de résultats.

Ils attendent aussi un syndicalisme qui s'engage pour un nouveau modèle de développement.

La CFDT n'a jamais perdu le fil qui guidait déjà la résolution de Marseille, puis de Rennes, et même déjà les précédentes. **Le fil de la transition juste,** qui concilie réponse à l'urgence écologique, justice sociale et décision démocratique. **La partie 2 de notre résolution nous invitait à agir pour une société ouverte et protectrice. Nous avons été au rendez-vous. L'engagement en faveur de la transition écologique n'est pas nouveau à la CFDT mais il a pris de l'ampleur !** J'en veux pour preuve notre forte implication au niveau européen sur le *Green deal* et pour obtenir la mise en place d'un fonds de transition juste ; le travail sur l'avenir de la filière automobile mené en commun par la Fondation pour la Nature et l'Homme, la CFDT Métallurgie et Syndex, avec l'appui de la Confédération. Mais aussi la création des sentinelles vertes par la F3C, ou notre participation aux marches Climat. Dans le mandat qui vient, nous devrons encore accentuer notre engagement pour une transition juste. C'est ce que le projet de résolution propose.

En matière de justice sociale, nous avons également été de tous les combats : outre les questions de travail et d'emploi, nous avons défendu un modèle de protection sociale porteur de sécurité et de progrès, ainsi que l'accès aux droits sociaux pour tous.

Nous revendiquons depuis 2010 la création d'un **système universel de retraites**. Nous nous sommes donc logiquement engagés dans la concertation initiée par le Gouvernement pour une réforme systémique. Je ne vous refais pas le film, le projet d'une réforme de justice sociale s'est trop rapidement transformé en réforme budgétaire.

La CFDT a combattu le fameux âge pivot, avant que la réforme soit finalement abandonnée, au début de la crise Covid.

Un épisode de plus d'un mauvais et interminable feuilleton qui nous conduit aujourd'hui, en plein congrès, à évoquer la question des retraites comme une question d'actualité. Alors, je vous le dis, il n'y aura pas de scoop à cette tribune, notre doctrine n'a pas changé. La CFDT s'oppose fermement au report de l'âge légal de la retraite. Je l'ai martelé dans les médias et c'est écrit dans le projet de résolution.

Notre engagement pour assurer la pérennité de notre système par répartition est connu : de 2003 à 2013, la CFDT a assumé ses responsabilités. Elle a fait le choix d'agir sur la durée d'activité, tout en obtenant des mesures de justice sociale, notamment en matière de pénibilité, de carrières longues, de droits pour les plus précaires. Beaucoup dans cette salle se rappellent ce que cela a demandé comme courage ! Mes camarades, c'est cet engagement qui nous rend aujourd'hui crédibles, plus qu'aucune autre organisation, pour dire haut et fort : reculer l'âge de départ, c'est économiquement inutile et socialement injuste !

Injuste pour les femmes, qui pâtissent davantage de carrières incomplètes ; injuste pour celles et ceux qui ont des métiers pénibles ; injuste pour toutes celles et ceux dont le parcours professionnel n'a pas été linéaire et ascendant.

C'est cet engagement encore qui nous permet d'affirmer que la proposition d'une retraite pour tous à 60 ans a tout d'un leurre. Le coût d'une telle mesure, estimé à une cinquantaine de milliards d'euros, mettrait notre système par répartition en danger.

Dans un débat public sur les retraites qui se limite au choc des slogans, la CFDT a un projet : construire un système de retraite plus juste, qui tient compte des situations de chacun, dans l'intérêt de tous.

C'est pour cela que nous revendiquons une prise en compte pleine et entière de la pénibilité au travail, l'accès de tous à la retraite progressive en fin de carrière et de nouvelles avancées en matière de justice sociale : justice, pour les plus démunis par la revalorisation du minimum contributif ; justice pour les femmes, avec la transformation des avantages familiaux et conjugaux ; justice, pour ceux qui peinent à accéder durablement à l'emploi grâce à une meilleure prise en compte des périodes non travaillées.

Voilà le projet qui nous guidera dans les prochains mois, voilà les revendications que nous porterons. Elles devront s'appuyer sur un duo : combativité et responsabilité. Ne laissons pas l'un ou l'autre prendre le dessus. Nous sommes attendus sur ce sujet, je compte sur vous.

Le sujet des retraites ne doit pas nous faire oublier les autres enjeux de la protection sociale, enjeux sur lesquels nous avons œuvré durant le mandat et qui restent des défis dans les années à venir. Avec le scandale d'Orpéa, la prise en charge de la perte d'autonomie a fait la Une de l'actualité. La CFDT continuera de se battre pour une loi sur l'autonomie et le grand âge.

Obtenir des avancées concrètes, se battre pour de nouveaux droits, c'est aussi ce qui guide la CFDT au niveau européen. Nous l'avons fait avec ténacité pour imposer la directive sur les salaires minimums. Et je suis fier que nous l'ayons obtenu pendant la présidence française de l'Union européenne. L'adoption de ce texte nous donnera les outils pour relancer la négociation collective et pour de meilleurs salaires en France et en Europe. Nous continuerons à revendiquer la création d'une protection sociale des travailleurs des plateformes et d'un compte européen individuel de formation pour tous.

Voilà de beaux combats à venir pour de nouvelles protections pour les travailleurs en France et en Europe !

Ces combats, si nous pouvons les mener – et parfois les gagner – c'est parce que nous vivons en démocratie. Si l'actualité internationale nous rappelle à quel point la démocratie est un bien précieux, les crises que nous avons traversées dans cette mandature nous disent aussi à quel point elle est fragile et doit chaque jour être préservée.

Faire vivre la démocratie, et en son sein la démocratie sociale, a donc bien évidemment été une de nos préoccupations majeures tout au long de ce mandat qui s'achève. Et nous n'avons pas à rougir de notre bilan en la matière :

- Nous avons mené et conclu plusieurs **négociations nationales interprofessionnelles**, dont certaines étaient inscrites dans un agenda social autonome entre organisations syndicales et patronales. Le dernier accord en date, conclu le 14 avril dernier entre la CGC, la CFTC, FO, nous-même et les trois organisations patronales (Medef, CGPME, U2P), s'intitule « Pour un paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux d'un monde du travail en profonde mutation ». Il réaffirme et outille notre volonté d'une démocratie sociale forte, régulatrice, créatrice de droits sociaux, à sa juste place aux côtés de la démocratie politique.
- Nous avons innové, en construisant une alliance inédite de plus de 60 organisations, nommé **le Pacte du pouvoir de vivre**. Ce pacte a donné une dynamique nouvelle à notre syndicalisme, au niveau national et dans les territoires, là où 42 groupes locaux ont vu le jour. Cette alliance est devenue une véritable force. C'est un acquis majeur de ce mandat.

Nous avons aussi tenu notre juste place tout au long de la campagne présidentielle, fidèles à notre slogan « libres et engagés ». Nous avons pesé dans le débat, en envoyant une adresse aux candidats et en les auditionnant sur leur projet le 10 mars à la Confédération. Nous n'avons pas transigé sur nos valeurs, en appelant au second tour à mettre dans l'urne le seul bulletin possible pour battre l'extrême-droite : le bulletin Emmanuel Macron.

Nous n'avons laissé aucune ambiguïté sur le sens de cet appel : faire barrage à l'extrême-droite n'entraîne ni validation du bilan ni adhésion au programme. Ainsi, dès l'élection passée, nous avons exigé dans une lettre ouverte au président une autre méthode de gouvernement. Et nous avons proposé à tous les adhérents CFDT d'envoyer à l'Élysée une carte pétition listant nos 15 revendications immédiates pour faire face à l'urgence sociale et écologique.

Il ne s'agit pas non plus de basculer dans une opposition systématique à l'exécutif – ce serait stérile. Il s'agit simplement de jouer notre rôle de première organisation syndicale et de construire le rapport de force.

Nous suivons la même ligne pour les élections législatives. À chaque fois qu'il y a un candidat d'extrême-droite en position de gagner l'élection, la CFDT appelle à voter pour la candidate ou le candidat du camp d'en face, quel qu'il soit et sans que cela nous lie à son programme.

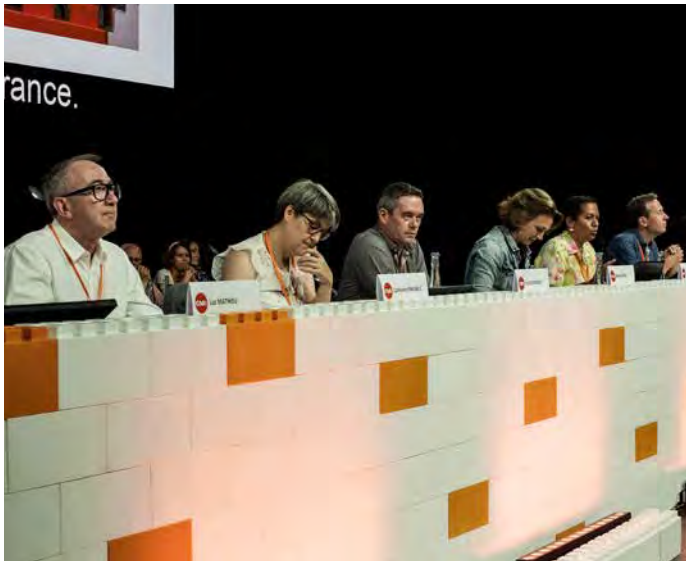
Nous ne pensions pas être si seuls au lendemain de ce premier tour. Quand on se fait élire aux élections présidentielles grâce en partie aux voix d'électeurs qui font barrage à l'extrême droite, cela oblige. Cela oblige à être très clair au deuxième tour des élections législatives, en appelant à voter pour les candidats opposés à l'extrême-droite, quels qu'ils soient.

Dire qu'il ne faut pas donner une seule voix à l'extrême-droite, c'est bien, mais c'est insuffisant. Le courage, c'est de dire clairement pour qui il faut voter pour battre l'extrême-droite. Alors vous, les femmes et les hommes politiques, de gauche, de droite, ou ni de gauche ni de droite, un peu de courage dans cette période pour battre l'extrême-droite !

Être clair, très clair, c'est exigeant ! Mais c'est le gage de notre fidélité à nos valeurs.

Dans son action européenne et internationale aussi, la CFDT a fait honneur à son histoire, en étant toujours du côté de la démocratie et des droits humains : les images du film qui montrent l'accueil de nos camarades afghans à la Confédération donnent la chair de poule.

Elles sont l'aboutissement d'un énorme travail des services de la Confédération, en étroite collaboration avec la Confédération syndicale internationale et le ministère des Affaires étrangères.



Le bureau de séance du congrès à l'écoute du rapport d'activité.

Plus récemment, face à la guerre en Ukraine, la CFDT a encore une fois été au rendez-vous, en exprimant très clairement son soutien au peuple ukrainien face à l'agression russe et en participant à de nombreuses actions de solidarité.

Au terme de ces quatre années, je peux affirmer, y compris en tant que président de la Confédération européenne des syndicats, que **la CFDT s'est fortement investie pour faire vivre le syndicalisme en Europe et au niveau international**, et que nous sommes reconnus pour cela.

Par leur cotisation, par leur engagement, par leur action, chacun et chacune à la CFDT, de l'adhérent au responsable, y apporte sa pierre. C'est tout à notre honneur, soyez fiers de cela !

***

« Je crois que malgré les épreuves traversées, quatre ans après notre dernier congrès, la CFDT est encore plus forte. »

Durant ce mandat, nous sommes intervenus sur tous les sujets qui comptent pour les travailleurs, nous avons agi à tous les niveaux possibles, bref, je crois pouvoir le dire, nous avons été à la hauteur de notre rôle.

En réalité, ce sont les travailleurs qui l'ont dit lorsqu'ils ont voté, dans leur administration ou dans leur entreprise, pour choisir l'organisation syndicale qui les représentait le mieux. Et s'ils ont massivement voté CFDT, c'est parce qu'ils ont pu rencontrer des représentants CFDT, en proximité. Des femmes et des hommes qui s'appuient sur une organisation solide et cohérente dans ses positionnements comme dans ses pratiques. Encore bravo à tous pour cette belle réussite !

Malheureusement, nous n'avons pas réussi à transformer l'essai de cette victoire électorale : l'objectif fixé par les syndicats au congrès de Rennes de 10 % d'adhérents en plus en quatre ans est loin d'avoir été atteint. Il nous faut regarder en face ce que l'on doit bien appeler un échec collectif.

En nous privant de contacts, c'est vrai, la crise Covid n'a pas aidé. Mais il serait trop facile de se contenter de cette explication.

Il ne s'agit pas de nier les efforts, réels, déployés par les militants. Ni de masquer les belles réussites dans certaines sections syndicales, certains syndicats, certains champs professionnels et certains territoires. Il y a des équipes qui ont parfois allègrement dépassé les 10 % ! Ces exemples sont d'ailleurs la preuve que progresser est possible et que le syndicalisme d'adhérents reste à notre portée. La résolution propose de remettre l'ouvrage sur le métier, avec de nouvelles pistes pour augmenter notre nombre d'adhérents.

C'est la clé de notre légitimité, de notre autonomie, de notre indépendance, de notre rapport de force ! Nous en aurons bien besoin dans les mois et les années à venir ! Cet échec sur la syndicalisation ne doit pas nous empêcher de nous dire ce qui a bien fonctionné.

En pleine crise du Covid, nous avons fait preuve d'une capacité d'adaptation hors du commun. Coûte que coûte, nous avons tenu nos instances démocratiques, certes en distanciel le plus souvent. Les congrès d'organisation qui étaient programmés ont pu avoir lieu, pas toujours dans les conditions prévues, pas toujours à la date prévue, mais l'essentiel de notre fonctionnement démocratique a été préservé !

Nous n'avons jamais cessé d'organiser des débats, car c'est la clé de voute de notre cohésion et de notre pertinence. Nous l'avons fait pour préparer ce congrès, sous des formes diverses et innovantes.

Bref, nous avons su faire vivre notre démocratie interne contre vents et marées.

Nous avons aussi collectivement réussi à mieux accompagner les militants grâce au déploiement de l'ARC, même s'il reste encore beaucoup à faire pour que ces outils et ces services soient davantage connus et utilisés.

Nous avons bien négocié le virage du numérique et son accélération soudaine pendant la crise Covid, sans jamais renoncer à la proximité. Nous avons progressé dans la coopération entre structures, ce que nous appelons le fédéralisme opérationnel. Nous avons enrichi les services aux adhérents et nous avons fait un énorme travail, dans un format confédéré, pour être en mesure de proposer à ce congrès une restructuration en profondeur de la formation syndicale, afin de former plus et de former mieux.

Bref, nous avons beaucoup travaillé pour faire de la CFDT une organisation à la hauteur de ses ambitions. Et ce sont ces progrès collectifs qui nous permettent de vous proposer dans la résolution de passer la vitesse supérieure afin de rendre notre organisation encore plus en phase avec les nécessités de son temps.

***

Je le disais dans le film, je crois que malgré les épreuves traversées, quatre ans après notre dernier congrès, la CFDT est encore plus forte. Bien sûr, nous avons connu des revers et nous avons des failles à combler, je ne l'ai pas éludé et vous en parlerez certainement.

Mais nous pouvons être fiers de la CFDT.

Forte de ses militantes et militants, courageux, compétents, responsables. Forte de son histoire et de ses valeurs, qui nous guident en cas de doute. Forte de sa reconnaissance par les travailleurs qui l'ont élu premier syndicat de France.

Alors, à vous maintenant de porter votre regard sur ces quatre années, et de le faire « en mode CFDT » : avec sincérité, avec conviction, avec exigence mais aussi, avec respect.

À vous la parole.

« Nous pouvons être fiers de la CFDT. Forte de ses militantes et militants, courageux, compétents, responsables. »

2. SYNTHÈSE DES INTERVENTIONS DES ORGANISATIONS

Flavie CHAPELIER
Syndicat général Agroalimentaire CFDT de la Vendée

Le syndicat salue le travail réalisé sur l'ARC : aucun militant ne doit se retrouver sans réponse. Mais cet outil reste à améliorer en matière d'agilité et de réactivité. Les structures ne partagent pas assez, notre organisation manque d'agilité et de réactivité. Or, encourager la subsidiarité serait bénéfique, cela ne remet pas en cause la souveraineté et la légitimité des syndicats.
La CFDT est le 1er syndicat de France, les salariés reconnaissent le travail accompli mais pour conserver cette première place, il faut les inciter à nous rejoindre et garder notre cap de la justice sociale.
Le syndicat émet un point de vigilance sur la situation dans l'agroalimentaire : tassement des grilles, difficultés de recrutement, conditions de travail dégradés, grippe aviaire, augmentation de la productivité … Les salariés subissent une pression énorme. La CFDT doit alerter les pouvoirs publics et accompagner les salariés.

Habiba AZOUZI
Syndicat CFDT départemental Santé-Sociaux du Cher

Le champ sanitaire et social a été au cœur des préoccupations de ces dernières années : ce sont ses agents et salariés qui ont permis au secteur de tenir. Le Ségur de la santé avec 183 euros en plus par mois est à porter au crédit de la Fédération Santé-Sociaux. Cela doit générer des adhésions. Les métiers du social et de la santé mentale doivent également être revalorisés. C'est tout le système de soins qu'il faut transformer car une prise en charge déficiente renforce les inégalités. Aussi, la prise en charge des personnes âgées reste un enjeu sociétal majeur.
Les élections de la fonction publique constituent un vrai enjeu de représentativité. Pour rester premier dans le département du Cher, le syndicat va valoriser le travail effectué sur le mandat.
Enfin, le Pacte du pouvoir de vivre est un outil pour les territoires ruraux.
Le syndicat salue la Confédération pour son engagement international.

Stéphanie LAMBAY
Syndicat Interco CFDT du Calvados

Le syndicat compte sur les élections professionnelles à venir pour qu'elles soient motrices sur le secteur dans les années à venir. Les trois dernières années passées ont été difficiles mais le syndicat a augmenté son nombre adhérents, grâce à la politique volontariste de la fédération et grâce à l'initiative du Grand Boost. Le syndicat Interco du Calvados a relevé et réussi ce challenge.
Cependant, il convient de ne pas oublier le renouvellement militant pour les prochains résultats électoraux.
À ce titre, nous ne voulons pas donner l'impression que la solidarité est malléable ?
Le syndicat, via l'adhésion découverte, ne souhaite pas que la CFDT devienne le « *hard discounter* » du syndicalisme. Ce n'est pas en s'inspirant de ce que font nos concurrents que la CFDT restera la première organisation syndicale : il n'est plus concevable que des adhérents jouissent d'une cotisation préférentielle à moins de 0,75 % du revenu imposable.

Bruno TANGUY
Syndicat CFDT Défense en Finistère

La CFDT Défense en Finistère est ravie de participer à ce 50ème congrès : c'est un rendez-vous important.
Ces derniers temps ont été mouvementés : ordonnances Travail, Gilets jaunes, réforme des retraites, Covid, Ségur de la santé… La CFDT aurait pu perdre son image sur la plaine morose d'une pandémie inattendue. Mais elle a montré sa capacité à réagir pour réduire les impacts sociaux de ces crises.
Les ordonnances Travail ont eu des effets négatifs sur quatre volets : la négociation collective, la rupture du contrat de travail, la fusion des IRP et la disparition des CHSCT. Les élus sont moins nombreux et doivent de-

venir de super élus avec des conciliations impossibles. La mise en place des CSA dans les administrations laisse craindre les mêmes travers.
Les premières discussions sur les retraites ont créé des tensions, y compris en interne, et sont susceptibles de perturber les élections à Naval group et dans la fonction publique. La CFDT devra être forte sur le refus d'une réforme paramétrique.

Martine FLACHER
UTR CFDT du Loiret

La situation sanitaire dans la région Centre-Val-de-Loire est extrêmement préoccupante voire dramatique : 1 habitant sur 5 n'a pas accès aux soins avec la densité médicale la plus faible de France. Et la pyramide des âges des médecins va entraîner encore 37 % de perte.
L'attractivité de la région pour les jeunes médecins est moindre et il n'y a pas assez de médecins formés. Les jeunes médecins privilégient Paris qui est proche et où ils trouvent un réseau de proximité avec des hôpitaux et des spécialistes, ce que la région ne peut offrir.
Il y a un renoncement aux soins et un service d'urgence au bord de l'explosion. L'URI a fait une pétition. L'accès aux soins de ville doit être prioritaire avec des délais raisonnables. Les propositions faites par les pouvoirs publics ne sont pas à la hauteur. Il faut assurer l'installation des professionnels de santé et l'ouverture d'une formation en région nous rend optimistes.

Séverine BOYER
Syndicat CFDT Emploi Grand-Ouest

Le syndicat vote le rapport d'activité. Au-delà des crises sanitaire et économique, il y a aussi une crise du militantisme. La refonte des IRP et le manque de formation nécessaire n'ont pas aidé à la prise de mandat. Comment pouvons-nous donner envie aux jeunes de s'engager ? C'est encore moins facile quand on est une femme.
Une jeune militante, Adi, interroge notre syndicat sur les heures de délégations, la formation, les déplacements, les nuits hors du foyer quand on est mère, le parcours syndical et la valorisation salariale. Nous répondons que le militantisme ce n'est pas simple, c'est un sport de combat tant avec la direction qu'avec les autres organisations syndicales. À la CFDT, on a compris qu'il fallait se former et le congé paternité devrait aider cette militante à dégager du temps si son conjoint accepte. La valorisation des acquis syndicaux, ce n'est pas simple non plus mais la CFDT est un endroit où il est possible de rencontrer des gens plein de talents et de valeurs.

Marie-Laure GETE BREVET
Syndicat départemental CFDT Services santé et services sociaux de l'Ain

Du mandat, on peut en retenir les manques : baisse des moyens syndicaux, retard des formations syndicales, incompétence des administrations en matière de négociation. Il y a aussi la fin de la version papier de Syndicalisme Hebdo, l'ouverture chaotique de MaFormation CFDT en 1 clic !, les boîtes courriels saturées et enfin les missions que la Confédération se donne et qui finissent par retomber sur les syndicats.
Mais, il y a aussi ce dont on peut se féliciter. La Confédération s'est fortement engagée pendant la crise Covid. Elle a été motrice sur la formation aussi bien syndicale que professionnelle. Elle a soutenu sans faille les syndicats Santé-Sociaux durant la crise Covid. Ses responsables portent dans les médias une vision moderne et réformiste du syndicalisme dont on peut être fier. Les positions de la CFDT sont claires sur les extrêmes face aux discours trop frileux.

Sophie LE PORT
Fédération nationale Interco

Le statut de fonctionnaire demeure le garant de l'égalité de traitement des citoyens. Ils travaillent au sein de services publics qui font vivre la citoyenneté et les libertés publiques. Face à une vision libérale, la CFDT doit construire et porter une vision qui lui est propre sur ce thème.
Le pouvoir d'achat est au cœur de nos préoccupations. Le dégel du point d'indice doit être obtenu lors de la prochaine mandature qui devra aussi permettre la reconnaissance de tous les travailleurs, notamment ceux pour lesquels nous avons été le seul rempart face aux abus des employeurs lors de la crise sanitaire.
La fédération alerte enfin sur la nécessité de justifier, de plus en plus, le vote barrage à l'extrême-droite. Et elle souhaite alerter également sur la charge mentale qui pèse sur certains militants qui ont souvent les mêmes sollicitations par différents niveaux de l'organisation.

Christophe DEWATINE
Syndicat CFDT Groupe Air France (SPASAF)

Le SPASAF a apprécié ces 4 années d'un syndicalisme CFDT ancré dans le réel. La crise des Gilets jaunes a montré que des collectifs pouvaient se créer sans les corps intermédiaires. La pandémie a fait monter l'aspiration d'une meilleure articulation entre les temps de vie.
Dans l'assistance aéronautique, les logiques financières ont privilégié les licenciements durant la crise sanitaire. Aujourd'hui, il y a une pénurie de main d'œuvre ce qui dégrade les conditions de travail de la sous-traitance.
Face à l'urgence climatique, le transport aérien doit évoluer sans sacrifier l'emploi.
Les enquêtes « Parlons » ont montré une CFDT engagée, leurs résultats doivent être utiles.
La boîte Covid a permis de garder le contact.
La charte « Air France » sur les violences sexistes et sexuelles est une fierté pour le syndicat.
Le SPASAF salue une CFDT qui défend les Afghans et combat clairement le RN.

Sophie BORDEAU
Syndicat Interco de la Sarthe

La CFDT a été proche des travailleurs au plus fort de la crise. Le syndicat félicite tous les militants de l'organisation, de la confédération au militant d'entreprise. La fatigue militante se fait sentir.
L'inquiétude de l'avenir et le risque écologique imposent de pousser la réflexion sur ces sujets.
Face aux dégradations des conditions de travail, la fonction publique territoriale n'attire plus et ne recrute que dans les autres administrations pour pourvoir à ses métiers en tension.
Le modèle de société et du service public sont questionnés à travers les problématiques de financement de la dépendance, de l'aide sociale et du manque de moyens (Ehpad, CNI, Urgences).
La question du sens du travail, la place du travailleur, l'évolution de carrière et les salaires posent le besoin d'un débat de société sur le service public que nous voulons, que nous devrons porter avec une vision commune de toute la CFDT.

Céline BOUTREAU
Syndicat départemental CFDT Services santé services sociaux de Haute-Savoie

Après une crise sanitaire difficile, les personnels de santé sont plus que jamais fatigués, mais restent motivés. Cette crise a mis au centre des discussions la QVT des militants. La solidarité entre militants est consolidée mais l'épuisement est le même pour tous.
Le développement est difficile. Le personnel a travaillé dans des conditions terribles et l'enchaînement des crises n'a pas permis de reprendre son souffle entraînant un repli sur soi et une perte de confiance dans les institutions. L'obligation vaccinale a été un sujet de forts clivages et d'une baisse des adhésions.
Le Ségur de la santé, malgré une augmentation de salaires historique, n'a pas permis d'apaiser les tensions. Nombre de professionnels fuient ces métiers augmentant les risques pour les malades et les plus fragiles.
Enfin, le syndicat remercie les personnels dits « essentiels » qui ont prouvé leur utilité sociale.

Damien GILLOT
Syndicat Formation et enseignement privés CFDT Bourgogne

Dans l'enseignement privé, nous sommes gérés comme des salariés d'entreprise et nous ne vivons pas les réalités du service public. Mais nous manquons de professeurs. Cependant, nos employeurs confondent dépenses et investissements. La précarité est partout : des salariés de notre champ souffrent de burn-out et de harcèlement.
Nous sommes dans une société du « *click and collect* », de la précarité, de l'ubérisation. Le pouvoir d'achat en berne et l'inflation galopante posent l'enjeu des rémunérations. La CFDT doit s'emparer davantage du sujet de l'éducation.
Malgré les difficultés rencontrées ces derniers temps, la FEP progresse de 10 %, voire 15 % pour la FEP Bourgogne. Nous avons donc relevé le défi posé au congrès de Rennes ! La FEP a su mettre en œuvre des techniques de développement… mais nous avons aussi des défaillances, et c'est pour cela que nous avons besoin de travailler avec les structures comme Interco.
Nous exerçons le plus beau métier du monde, mais ce soir j'ai rendez-vous avec mes copies et mes évaluations. Avis aux amateurs !

Catherine MELLET GUEGUEN

Syndicat CFDT Banques et sociétés financières d'Île-de-France

La mandature n'a pas manqué d'évènements : crise des Gilets jaunes, Covid-19, guerre en Europe, ordonnances Macron et fragilisation des syndicats avec la mise à mal des moyens syndicaux. Tout cela renforce les extrémismes. Ces crises n'ont fait que précipiter des tendances sous-jacentes : précarité de nombreux travailleurs, inégalités... Le secteur de la Banque a été touché. Nous avons tenu le cap avec beaucoup de difficultés.
Ce sont les militants qui façonnent le futur de la CFDT mais les écueils soulignés il y a 4 ans demeurent. La première place de la CFDT ne peut masquer le recul de la syndicalisation. Avons-nous ciblé les bonnes priorités ? Avons-nous été efficaces ? Le combat commence par l'entreprise, c'est là que nous devons mettre notre énergie.

Dominique CHOUVY

Syndicat CFDT Commerce et services du Rhône

Une bonne nouvelle pour débuter : le syndicat tient les objectifs du congrès de Rennes. Le nombre de cotisations a augmenté de 19,43 %. La CFDT est un syndicalisme d'adhérents. Ce développement est possible grâce à de nouvelles pratiques conviviales comme des afterwork et une application de mise en relation des adhérents. Ces derniers apprécient ces nouvelles formes de proximité.
L'accent a été mis sur les travailleurs essentiels mais cela ne doit pas masquer le déficit de dialogue social, notamment dans les branches du nettoyage et du commerce. Si l'Assemblée nationale se trouvait favorable au Gouvernement, la CFDT ne pourrait compter que sur ses forces militantes.
Le syndicat déplore qu'aucun membre de la CE de la Confédération ne soit issu du secteur des services. Nous approuvons globalement la résolution générale mais il y a parfois un écart avec la réalité des travailleurs du secteur.

Christophe HAYE

Syndicat CFDT Poitou Charentes des Transports

Les salariés du transport sont aussi des invisibles dont certains ont travaillé, au péril de leur vie, pour alimenter la population et les « transporter » pendant les périodes de confinement. Quelle reconnaissance ont-ils obtenu aujourd'hui ?
La santé et la sécurité ne sont pas une priorité pour les employeurs. Pour eux, les nombreuses démissions et le turn-over sont de la faute de la conjoncture.
Les négociations salariales dans la logistique restent un fiasco. La Confédération doit négocier pour que le travail soit rémunéré à sa juste valeur et redonner ainsi de l'espoir à ce secteur où de trop nombreuses conventions collectives sont rattrapées par le Smic.
On attend autre chose de la reconnaissance de la pénibilité.
La CFDT aurait de meilleurs résultats aux élections dans les TPE si le financement de la campagne était utilisé (comme le fait l'Unsa) à diffuser de la publicité dans les médias nationaux plutôt que dans des actions régionales.

Diego MELCHIOR

URI CFDT Île-de-France

La CFDT a traversé des réformes d'ampleur durant cette mandature.
Malgré la pandémie, la crise environnementale et les conflits, la CFDT a su faire face aux difficultés. Nos sections n'ont jamais baissé les bras. La CFDT est restée mobilisée au service des salariés, des agents publics, des demandeurs d'emploi, des précaires et des travailleurs indépendants.
Il faut rendre un hommage particulier aux soignants et aux travailleurs invisibles. Et s'il reste beaucoup à faire sur la question de reconnaissance des salariés de la première ligne comme sur les conditions de travail, il y a urgence à rééquilibrer la relation capital/travail.
Malgré un environnement difficile et un dialogue social affaibli, la CFDT a su obtenir des acquis qui changent la vie des travailleurs.
Elle a agi pour organiser les travailleurs indépendants et, fidèle à ses valeurs de solidarité, pour soutenir les syndicalistes afghans et ukrainiens.

Marc BENISTANT

Syndicat CFDT de la Métallurgie Drôme Ardèche

Notre syndicat compte 600 adhérents sur 23 000 salariés, principalement dans l'automobile et les sous-traitants.
Durant ce mandat, il y a eu plusieurs difficultés : ordonnances Macron, crise des Gilets jaunes, crise sanitaire...
Le passage au CSE a été un échec.

Le syndicat a rencontré des politiques sans être entendu.
En matière de formation, notre champ professionnel est particulier, sur ses enjeux économiques et la santé au travail, nous préconisons les formations de notre fédération même si les formations de l'interpro sont de bonne qualité. Il importe de former tous les élus.
En cas de litige, le syndicat intervient et, s'il le faut, va au contentieux.
Les plans sociaux se sont multipliés. Le syndicat s'est investi pour améliorer la situation des salariés.
Le syndicat constate qu'il y a des difficultés de recrutement (salaires faibles, pas de reconnaissance). Mais via la négociation, il a obtenu une revalorisation des plus bas salaires.
Sur la réforme des retraites, le syndicat est opposé aux 65 ans !

Laurent BRUGÈRE
Syndicat CFDT Construction bois Aquitaine Nord

Le syndicat souhaite orienter son intervention sur le pouvoir d'achat. Il souligne que la crise a profité aux riches.
Le syndicat constate qu'en 2021, les dividendes ont augmenté de 16 % par rapport à 2020. Et 80 % des entreprises dans le monde ont augmenté leurs dividendes. Les milliardaires français se sont enrichis et le CAC 40 est florissant ; alors que dans le même temps, le niveau de pauvreté a explosé et le nombre de personnes qui ont besoin de l'aide alimentaire est plus important.
Les travailleurs de 2e ligne, très présents dans le secteur, sont aussi les grands perdants : insécurité professionnelle plus élevée, inflation…
Pour le syndicat, il faut également tenir compte de la fatigue psychologique des salariés. On leur demande de plus en plus l'impossible et ce, sans reconnaître leur travail à sa juste valeur.

Fabienne CHAMBON
Syndicat CFDT Interco Drôme Ardèche

Nous reconnaissons une CFDT plus protectrice, plus proche et plus attractive mais nous avons perdu le sens du débat. Nous interviendrons sur 4 points : vivre ensemble, laïcité, la situation de la fonction publique et les espaces France Service. Concernant le « vivre ensemble », notre amendement n'a pas été retenu. Nous préférons le terme « faire société » qui est moins galvaudé. La laïcité et les valeurs républicaines sont remises en cause or, elles sont un pilier de notre nation. Nous notons des dérives électoralistes. Nous avons besoin d'une vision et d'un projet qui nous engagent dans l'avenir. Au sujet de la situation de la fonction publique dans ses trois versants, nous dénonçons une approche économique et budgétaire, avec une baisse des moyens humains. Pour les espaces France Services, nous pensons qu'il faut choisir un projet social. Comme le dit Laurent Berger, le syndicalisme est mortel.

Stéphane POSTOLLEC
Syndicat départemental CFDT Services santé et services sociaux Finistère

Dieu créa le responsable de développement. C'est devenu un nouveau job, un challenge avec en cadeau des mugs CFDT. Atteindre les 10 % fixés à Rennes, c'est un devoir de militant, or, ce n'est pas simple. Les équipes bossent mais ont du mal à convaincre. Nous pensons que le syndicalisme est essentiel ; c'est un des premiers acquis sociaux. La communication est bonne, néanmoins le temps d'appropriation est limité. Les réseaux sociaux sont un déversoir de haine, les autres organisations nous traitent de collabos. Pour modérer, nous proposons une charte intersyndicale pour ancrer les engagements de chaque organisation syndicale.
Enfin, cela fait 15 ans que nous condamnons les conditions de travail des travailleurs et travailleuses de la santé, le management toxique, etc. Et cela fait 15 ans que nous nous faisons rembarrer ! Merci à la Confédération pour son soutien.

Pascal DUPLOUY
UTR CFDT Mayenne

L'UTR regrette la non prise en compte de l'activité non marchande dans le PIB alors qu'elle comporte une dimension humaine, c'est une richesse pour le pays que nous retrouvons dans le Pacte du pouvoir de vivre.
Il y a 4 ans, l'UTR dénonçait l'injustice de la cotisation maladie de 1% sur les retraites complémentaires. La bascule dans la CSG n'a pas réglé cette anormalité. La résolution n'a retenu qu'un seul amendement sur la CSG : celui sur le chiffrage de l'augmentation en point. Cela reste pour les retraités un sujet sensible.
Certes la CSG concerne tous les actifs et retraités mais elle affecte le revenu net de chacun. L'harmonisation des taux entre actifs et retraités serait acceptable si la cotisation sur les retraites complémentaires était supprimée. Avons-nous progressé sur le transfert des adhérents de syndicats d'actifs vers les UTR malgré l'offre découverte montrant que retraite et syndicalisme ne sont pas incompatibles ?

Bernard MARTIN
Syndicat CFDT francilien 3C des postes-finances-distribution

Le contexte politique est incertain : les populistes et l'extrême-droite entretiennent les sentiments de peur et de défiance. Le syndicat n'a pas hésité à s'exprimer directement auprès de ses adhérents.
Les bouleversements récents ont changé le rapport au travail. Les réformes ont laissé peu de place au dialogue social en niant le rôle des corps intermédiaires.
L'Europe est un cadre de régulation pour faire face aux crises : climatiques, démocratiques, énergétiques, économiques et sociales.
Il y a urgence à décarboner l'économie sans se limiter à l'énergie renouvelable. Un débat sur le mix énergétique aurait été intéressant. Il est nécessaire de lier les critères sociaux et environnementaux pour élaborer des propositions crédibles entre contraintes environnementales et enjeux d'emploi.
Les syndicats doivent avoir les moyens de remplir leurs missions ou d'être délestés de certaines.

Anita BASTRENTA CAILLARD
Syndicat CFDT Interco du Rhône

Le rapport d'activité démontre l'intense travail de la CFDT. Dans la fonction publique territoriale, de nombreux travailleurs invisibles n'ont pas été reconnus malgré leur engagement.
La fonction publique territoriale n'est plus attractive en raison du nombre croissant de contrats précaires, du tassement inter-catégorie, de la durée inter-échelon, du peu de promotion, du gel du point d'indice, du calcul de la retraite, de l'absence de garantie d'emploi et du « fonctionnaire *bashing* ».
La CFDT, pour devenir la première organisation dans le public doit revendiquer :
• une revalorisation réelle des rémunérations des agents quels que soient leurs catégories ou leurs statuts, sans chevauchement inter-catégorie,
• un rééquilibrage des parts indemnitaires et indiciaires,
• l'indexation du point d'indice sur l'inflation avec rattrapage des « années blanches ».

Ève RESCANIÈRES
Fédération des Services de santé et des services sociaux

La crise sanitaire a mis en lumière les difficultés préexistantes du secteur médicosocial. Elle a permis d'ouvrir des espaces de négociation inespérés (Ségur de la santé, mission Laforcade, ...). C'est à mettre au crédit de la CFDT.
La Confédération a épaulé le secteur par ses interventions médiatiques et son appui dans les négociations. Mais on regrette qu'elle n'ait pas soutenu la Fédération malgré ses alertes sur l'optimisation fiscale dans les Ehpad. Il s'agit pourtant d'argent public qui finance la perte d'autonomie et la fin de vie, sujets chers à la Confédération.
L'échec dans l'objectif de développement n'est pas dû au Covid, ce sont les adhésions qui n'ont pas permis de compenser les démissions.
Les services proposés aux adhérents sont appréciés. L'ARC reste trop peu connu. La Fédération participera activement à l'amélioration et à la démocratisation de ces dispositifs.

Éric HUGON
Syndicat national CFDT des Transports urbains (SNTU)

Durant la précédente mandature, nous avons constaté que c'est la concertation et non la « négociation » qui a été portée par le Gouvernement.
Le rouleau compresseur est toujours en marche : le projet de réforme des retraites est de retour. Et le Gouvernement n'a pas changé sa ligne. Il ne faut pas que la CFDT reproduise les mêmes erreurs et qu'elle manifeste ses désaccords.
La CFDT doit être attentive au transfert du recouvrement des cotisations de retraites complémentaires vers l'Acoss, l'avenir de l'Agirc-Arrco en dépend ainsi que sa gestion paritaire.
Il faut faire bouger le Gouvernement et le Medef sur les salaires pour mettre fin aux minimas sous ou juste au-dessus du Smic pour cacher la misère. Il ne faut pas s'étonner des problèmes d'attractivité et de recrutement des métiers.
Pour finir nous sommes fiers d'être à la CDFT, qui devra faire jouer le rapport de force dans les négociations à venir.

Isabelle CAYLA
Syndicat CFDT S3C Télécoms Prestataires IDF

Le travail syndical n'est pas un long fleuve tranquille et cette mandature a été ardue : la réforme du dialogue social et celle des IRP nous a obligé à outiller nos militants. La crise des Gilets jaunes a ensuite vu la montée de l'individualisme et d'une radicalité anarchiste, voire extrémiste, complexifiant le travail syndical. En parallèle, nous avons connu la réforme des retraites et celle de l'assurance chômage. Enfin, la pandémie nous a poussé à nous adapter pour continuer à faire du syndicalisme de proximité, en distanciel.
Concernant le Smic, nous militons pour rendre obligatoire des clauses d'indexation des salaires dans les branches professionnelles. Enfin, deux sujets pour lesquels la CFDT doit proposer des solutions et les revendiquer : la pénibilité qui doit être réinterrogée, et pas seulement dans une logique de fin de carrière, et les inégalités femmes/hommes.

Philippe BECHERAND
Syndicat régional CFDT Chimie énergie Centre Val de Loire

Nous saluons tout d'abord les militants et adhérents qui nous ont quittés. Nous tenons à féliciter la Confédération d'avoir fait de la CFDT la 1ère organisation syndicale en France et pour son accompagnement pendant la crise sanitaire.
Nos objectifs de développement étaient ambitieux. Si nous sommes loin des 10 %, nombre de sections ont su se réinventer. Reste un travail de fidélisation : nous regrettons un recul de l'engagement militant. L'enquête « Parlons engagement » tombe à point. Notre développement doit être durable : les structures doivent impulser, voire piloter, la démarche de syndicalisation ainsi qu'une culture politique pour redonner du sens à l'engagement.
Enfin, si les outils comme l'ARC sont incontournables, il faut prendre le temps de les mettre en place. En conclusion, la feuille de route est tenue, la CFDT est fidèle à ses valeurs et nous portons un regard positif sur le bilan de ces quatre années.

Baptiste GENTY
Syndicat CFDT Services santé et services sociaux des Yvelines

Des faits marquants ont compliqué la dernière mandature mais l'ont rendu riche en réflexion. Entre adaptation, innovation et avancées sociales, la CFDT a su réagir et demeurer force de propositions.
Émancipation, solidarité, égalité, démocratie : les valeurs de la CFDT ont eu raison du contexte délétère. La CFDT a toujours dit non aux partis extrêmes et toujours su travailler avec le Gouvernement en place. À ces quatre valeurs, nous ajoutons celle de la fierté. Nous saluons les interventions médiatiques de la Confédération à l'occasion du Ségur. Le travail de collaboration avec notre fédération a montré son efficacité.
Une des forces de la CFDT repose sur la formation des adhérents, militants, élus, responsables de sections. Espérons que les engagements de la résolution fluidifient l'accès à la formation syndicale pour améliorer l'efficience de notre organisation.

Véronique RAYNAUD
Syndicat CFDT Communication conseil culture Auvergne

Notre syndicat regroupe un petit nombre d'adhérents mais est grand par son territoire et son militantisme.
Alors que les relations avec l'URI Rhône-Alpes et la F3C sont bonnes et que notre travail est reconnu, nous avons senti une rigidité et une distance dans nos échanges avec la Confédération, ce qui a créé une grande frustration chez nos militants.
Nous alertons aussi sur le fait que les partenariats, notamment avec l'Unsa, restent une gangrène pour l'organisation.
S'agissant des personnels soignants non vaccinés, nous attendons plus d'accompagnement et de soutien de la part de la Confédération. Pendant le Covid et lors de la mise en place du télétravail, la CFDT a su accompagner tous les salariés mais doit dénoncer plus fortement la fracture numérique des territoires.
Enfin, nous nous réjouissons qu'une démarche de cohérence soit entamée pour la formation : un responsable, un mandat et une formation CFDT.

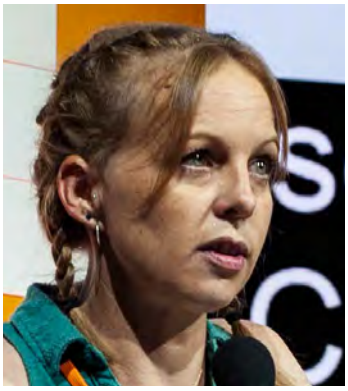
Sylvie DELANNE
URI CFDT Grand-Est

La mandature aura été hors norme : crise et fracture sociale, pandémie, fatigue démocratique.
La CFDT, toute la CFDT, n'est pas restée spectatrice. Les confinements auront révélé le travail en réseau et l'importance d'une coopération fluide. Mais il nous faut encore faire évoluer l'organisation, son fonctionnement est encore trop en silo.
Alors que le patronat délaisse la dynamique des

négociations interprofessionnelles, cette mandature s'achève avec des ANI signés et la perspective d'une conférence sociale. Il y a quatre ans, nous courrions le risque d'un isolement.
Aujourd'hui, nous consolidons notre première place. Nous sommes fer de lance d'une alliance inédite pour la justice sociale et l'urgence écologique avec le Pacte du pouvoir de vivre. Si le bilan n'est pas parfait, au vu du nombre d'adhérents et de la réforme de l'assurance chômage, nous devons utiliser notre positionnement pour faire aboutir notre action.

Patrick PROST
UTR des Hautes-Alpes

Nous souhaitons développer cinq points : le pouvoir d'achat, la relation avec les autres organisations syndicales, le grand âge, le pacte du pouvoir de vivre et le développement.
Nous représentons trois UTR qui voient leur nombre d'adhérents progresser. Nous notons une intense activité de l'organisation durant la mandature malgré les crises. Nous sommes satisfaits du bilan.
La question du pouvoir d'achat doit être posée pour les actifs et les retraités. Le règlement de ce problème doit être commun pour plus de justice sociale. Il faut de l'égalité entre les hommes et les femmes ; nous devons mener des actions communes avec les autres organisations.
La loi du grand âge doit être une priorité de toute la CFDT. Le Pacte du pouvoir de vivre reprend bien nos valeurs. Il faut développer le syndicalisme chez les retraités et continuer à nous investir pour la transition écologique, l'Europe, les services publics et lutter contre l'illectronisme.
Nous voterons le rapport d'activité.



Aurélie ZIEGLER
Syndicat Métallurgie cœur Grand-Est

Les 10 % de progression ont été difficiles à atteindre avec notamment les PSE et les départs en retraite. L'accompagnement à la création de la région Grand-Est n'a pas été suffisant.
Nous sommes fiers d'être la 1ère organisation syndicale mais nous avons besoin d'avoir les invitations aux négociations des PAP et la Confédération ne les fait pas suivre systématiquement. Qu'elle s'empare de la question de la formation c'est bien, mais attention à ce qu'elle ne prive pas les syndicats de ce complément de ressources et les mette en difficulté. Le syndicat salue les avancées de la Cnas. Nous souhaitons que la CFDT demande au Gouvernement de retravailler sur l'index de l'égalité professionnelle qui est inexploitable dans les PME : il faut obtenir que les DS puissent accéder à des données individuelles afin de pouvoir travailler plus efficacement sur le sujet. Un peu comme pour les expertises dans les CSE avec les données confidentielles.
Enfin, il existe un danger de la disparition du paritarisme dans la protection sociale. Sur la réforme des retraites, le syndicat refuse le recul de l'âge à 65 ans. De plus, ce n'est pas aux travailleurs de payer la transition écologique. Le passage du compte pénibilité du C3P au C2P : c'est vraiment honteux.

Grégoire BAGOT
Syndicat départemental CFDT Interco du Val de Marne

Dans la fonction publique territoriale, du fait des conditions d'emplois dégradées, nous n'arrivons plus à recruter. Nous sommes d'accord pour être plus nombreux afin d'être plus forts, et la formation est essentielle. Celle-ci définie localement est adaptée à nos besoins, et nous demandons à garder notre autonomie.
Sur la retraite, nous restons mobilisés sur le fait de ne pas allonger l'âge de départ et la durée de cotisation. La CFDT doit être plus claire dans ses exigences. Nos voix seront partagées suivant le sens des débats sur l'amendement retraite.
Sur la Cnas, qui s'est améliorée, il reste beaucoup de contraintes, nous demandons à supprimer le délai de carence de 7 heures et de mieux financer le soutien juridique. Pour l'offre de services aux adhérents, nous demandons de redévelopper une aide aux consommateurs, juridique et de conseils, type Asseco.

Flore MOLLET
Syndicat général des Transports CFDT Sud-Est

Nous réagissons aux 3 parties du rapport d'activité :
Premièrement, pendant la crise sanitaire, nous saluons l'action de la CFDT, avec les outils et les accompagnements. Alors que les fragilités du système social sont apparues, la CFDT a su être une force de propositions sur les conditions d'emploi. Pourtant, le droit syndical a régressé avec les ordonnances Macron, il est urgent de redonner des moyens aux équipes.
S'agissant de la réforme des retraites, ce n'est pas la nôtre, et la nouvelle qui arrive ne produira que des inégalités notamment pour les polys-pensionnés, les femmes et les précaires.
Valorisons notre 1ère place de syndicat de France, en poursuivant les objectifs de développement et formation syndicale.

Peggy BELLENGER
Fédération CFDT Communication conseil culture

Le bilan des réformes législatives des quatre dernières années est chargé : réforme de la formation professionnelle, nouvelles instances avec la mise en place des CSE, fusion des branches, commissions paritaires permanentes. Les ordonnances Macron nous ont donné du fil à retordre : obligation de s'approprier les règles rapidement, de former les militants et d'assumer de nouveaux rôles avec moins de moyens dans de nouvelles instances. L'accélération du recours à la visio rend difficile le retour sur le terrain.
Dans notre secteur, la CFDT est largement en tête. Parmi nos actions pendant ce mandat : nous avons obtenu le label Qualiopi, créé Union, développé le réseau des sentinelles vertes... S'approprier l'écologie ne doit pas nous empêcher de poursuivre notre action pour la justice sociale. Par ailleurs, au-delà des divers dispositifs, la lutte contre le harcèlement sexuel suppose un engagement au quotidien.

Thierry FELS
Syndicat départemental CFDT Santé-Sociaux 67

Nous souhaitons aborder trois thématiques. Tout d'abord, le coût de la cotisation. L'application de la charte confédérale conduit à des critiques car le coût est trop élevé par rapport aux autres syndicats, générant des difficultés de développement. Une réflexion doit être menée sur ce sujet.
Ensuite, nous déplorons l'obligation d'intégrer des jeunes de moins de 35 ans, en particulier dans les délégations de congrès. Dans notre secteur majoritairement féminin, l'engagement militant est difficile pour ces jeunes femmes et hommes, au regard tant de leur carrière que de leur situation familiale. La parité nuit au militantisme de qualité en conduisant à choisir des personnes indépendamment de leurs compétences. Cela conduit en outre à des difficultés d'élaboration des listes aux élections professionnelles. Enfin, la limitation à 3 mandats n'a rien arrangé.

Baptiste GOSSET TEREICK
Syndicat Mouvements associations CFDT Île-de-France (SMA)

Le secteur professionnel, majoritairement associatif, reste touché par l'environnement économique, social et politique changeant et est toujours en manque de moyens (financiers ou en termes de représentation syndicale) avec des employeurs ringards.
La Confédération CFDT a été trop complaisante et timorée avec la loi Travail et les ordonnances : jusqu'à quand doit-on accepter le dialogue social dans ces conditions ?
Sur les retraites, la CFDT doit avoir une parole forte. Le paradigme doit être changé et intégrer un financement via les actionnaires et pas sur les seules cotisations du travail.
La Confédération doit prendre en compte l'expertise de terrain plutôt que rester trop théorique.
La CFDT doit être plus attractive, et doit remettre à l'ordre du jour la question de la réduction du temps de travail avec la semaine de 4 jours. C'était l'objet de l'amendement proposé, la mise en débat a été refusée.
Le syndicat annonce néanmoins : pas de vote anti-quitus.

Jean-Christophe LLORENS
Syndicat de la CFDT Communication conseil culture Nord-Aquitaine

Le syndicat est fier d'être CFDT et de pouvoir s'exprimer. Notre organisation porte bien nos valeurs. Notre syndicat aurait aimé que la Confédération mette plus la pression sur le Gouvernement notamment sur la suppression des CHSCT.
Sur le dialogue social, trop d'entreprises font n'importe quoi. Le président de la République veut faire exploser les syndicats. La CFDT ne doit pas rentrer dans ce jeu, elle doit s'extraire des débats inutiles et rester force de propositions.

Nous devrons confirmer notre position de 1ère organisation syndicale lors des élections des fonctions publiques. Le projet de résolution est flou et peu ambitieux ; ce qui n'aide pas. Les fonctionnaires sont une richesse, pas un coût. Il aurait fallu en débattre au congrès.
La résolution est trop jacobine. Et nous, nous sommes des girondins ! Nous restons vigilants mais voterons très majoritairement le rapport d'activité.

Sébastien LAMBERT

Syndicat national du Nucléaire de la métallurgie CFDT (S2NM CFDT)

C'est notre premier congrès et notre première intervention. Notre syndicat a été créé en 2021 à la suite d'une fusion de dix syndicats.
Du rapport d'activité ressortent la confiance, l'engagement et le sens des responsabilités. L'activité de l'organisation est dense. L'essentiel, ce sont les militants.
Les ordonnances travail ont éloignés les élus des salariés. Nous ne nous découragerons pas. La justice sociale finira par se réaliser.
Nous invitons les salariés à nous rejoindre et nous remercions ceux qui viennent d'arriver ; comme ceux qui partent et qui peuvent continuer au sein des UCR.
Nous regrettons que notre filière n'apparaisse ni dans le rapport d'activité ni dans la résolution alors qu'elle est au cœur de la lutte contre le réchauffement climatique.
Rendons hommage à une militante agressée pour son engagement. La justice vient enfin de lui reconnaitre le statut de victime.

Marie-Françoise ROSET

UTR CFDT du Rhône

Nous avons eu un mandat marqué par les Gilets jaunes, la crise sanitaire et la guerre en Ukraine. Nous partageons le constat d'une société fracturée et fatiguée. Nous pensons qu'il faut un nouveau modèle de développement. La CFDT a un cap mais nous soulevons les points faibles du rapport d'activité. Les 10 % n'ont pas été atteints, il y a un effort à faire sur le transfert des adhérents vers les UTR. Nous constatons un relâchement de l'écoute des adhérents dû aux confinements et aux ordonnances. Il faut recréer du lien, aller vers plus de formation sur nos valeurs, notre identité pour une éducation populaire utile et un renouveau de l'action collective. « Réponses à emporter » est une référence. En recherchant plus de lien avec les autres organisations, nous avons les moyens de redonner la confiance et la volonté d'agir.

Olivier SCHOUTEN

Syndicat CFDT Enseignement privé Ille-et-Vilaine

Rappelons que les enseignants du privé ont un statut de droit public et relèvent de l'État.
Nous avons durement souffert de la politique du Gouvernement : licenciements, mépris et réformes à la hussarde. La FEP et le Sgen ont eu une progression forte démontrant les besoins et attentes de nos adhérents.
La CFDT n'a pas souvent pris la parole pour évoquer la souffrance des enseignants. Elle doit parler plus de l'éducation et de la QVT des enseignants. Nos amendements ont été rejetés au prétexte de relever du champ fédéral. Pas d'accord !
La CFDT doit porter un regard sur les conditions de travail au sein de l'Éduction nationale au même titre qu'elle le fait pour le secteur hospitalier. Nous alertons sur « l'ubérisation » de l'Éducation nationale avec l'autonomie et la liberté données aux chefs d'établissement. Nous gardons confiance dans une CFDT combative à l'écoute de nos conditions de travail.

Perrine MOHR

URI CFDT Hauts de France

Depuis le congrès de Metz souhaitant une CFDT forte et indépendante, nous sommes devenus les premiers.
Nous contribuons à des avancées concrètes pour les travailleurs : ANI télétravail, loi santé et travail, APLD, CEP... Nous sommes fiers d'être à la CFDT !
Le fil rouge de la mandature de l'URI se concentre ainsi : être au service des travailleurs avec des actions concrètes et utiles. Le Pacte du pouvoir de vivre est actif, développé sur le territoire, des conférences régionales sur la pandémie ont été organisées.
Aujourd'hui, l'URI s'exprime d'une seule voix. Sa parole

est légitime et reconnue. Mais les moyens sont en baisse. Or, c'est le dialogue social qui construit le progrès social.
Être premier nous donne une lourde responsabilité. Le fédéralisme opérationnel doit être mis en œuvre pour chacun au service de tous et il faut des militants de l'interpro représentatifs de tous les secteurs.

Baptiste LEROY
Syndicat CFDT Chimie énergie Champagne-Ardenne

Il y 4 ans, nous esquissions le nouveau visage du syndicalisme : le progrès social pour tous. Malgré les évènements mondiaux, la CFDT a démontré sa bonne santé et conforté sa 1ère place. Les résultats ne sont pas toujours faciles à mesurer. Il nous faut donc savourer cette première place !
Avec la crise des Gilets jaunes, la CFDT a évité le piège de la démagogie et renforcé ses positions sur l'écologie et la pauvreté avec le Pacte du pouvoir de vivre. Ces initiatives ne peuvent porter leurs fruits instantanément alors que les urgences écologique et démocratique requièrent que nous soyons efficaces.
Nous devons trouver des nouveaux leviers face à la baisse des moyens. L'ARC est un bon levier mais le lien humain est essentiel.
La CFDT n'a pas à rougir de son action sur l'égalité, l'indépendance, la démocratie, l'émancipation ou la solidarité. Mais elle doit relever l'enjeu du renouvellement générationnel !

Alexis MORTELETTE
Syndicat national des Médias et de l'écrit CFDT (SNME-CFDT)

Les crises sanitaire et sociale ont divisé le pays, favorisant la récupération par les extrêmes. Les journalistes ont subi des attaques visant à restreindre leur liberté d'informer et le SNME s'y est opposé.
Face à la crise environnementale, la F3C a créé les sentinelles vertes, soutenue par la Confédération. Il faut sensibiliser et revendiquer en entreprise pour changer les pratiques.
S'associer à des collectifs, comme avec le Pacte du pouvoir de vivre, créer réseaux et enquêtes, s'inscrit dans cette nouvelle forme de syndicalisme.
La CFDT est première car elle agit en proximité. Elle doit continuer d'œuvrer pour la RSE, les rémunérations, l'égalité professionnelle, protéger notre modèle social et le secteur médical.
La suppression de la contribution à l'audiovisuel public rend incertain le financement de ces entreprises. Il doit être à la hauteur de l'ambition et des missions, c'est un enjeu démocratique.

Alain REI
Syndicat général CFDT Éducation nationale Provence Alpes

Nous tenons à exprimer notre joie et notre fierté d'être un des syndicats de la CFDT. Les élections fonctions publiques à venir nous donnent l'opportunité de renforcer notre position de première organisation syndicale du pays. Cette première place doit nous rendre humble et nous oblige à être à l'écoute des adhérents comme de ceux qui n'ont pas franchi le pas de l'adhésion. La CFDT doit rester vigilante à ne pas s'éloigner des réalités du monde du travail.
Nous revendiquons que la CFDT fasse de la politique et ne reste pas neutre face au délitement démocratique.
Nous regrettons que la position de la Confédération ne soit pas plus offensive sur l'éducation qui doit faire reculer la précarité et émanciper les jeunes. L'école est notre bien commun et elle doit faire l'objet d'une réflexion collective pour la nourrir.
Enfin, il faut se mobiliser dans nos lieux de travail sur l'urgence climatique.

Édouard RICHARD
SYMEF CFDT

Nous aurions pu évoquer l'usure des militants mais nous préférons nous arrêter sur la proposition de la Confédération d'amender les articles 6 et 10 de nos statuts : cela conduirait à restreindre l'activité des syndicats. Il est primordial que ceux-ci conservent leur autonomie politique et nous vous invitons à voter contre ces modifications. Nous nous opposons aussi à la limitation aux 3 mandats qui provoquera des dysfonctionnements au sein de la CFDT et donnera les mains libres au patronat pour opérer une casse sociale. La pandémie a dégradé les conditions de travail, avec le recours au télétravail et au flex office qui isole et précarise les salariés et permet au patronat de baisser ses coûts. L'individualisme poussé à outrance pose aussi un problème majeur au syndicalisme qui ne doit pas se limiter à un soutien juridique : le champ de compétences du syndicalisme est beaucoup plus large.

Dominique FABRE
Union confédérale des retraités

De nombreux évènements, dont la guerre en Ukraine, ont marqué cette période. Les droits de l'Homme et surtout les droits des femmes sont remis en cause. La crise sanitaire a failli remettre en cause la solidarité et la démocratie. Heureusement, la CFDT défend la démocratie.
De nombreux retraités ont composé les Gilets jaunes. Ils semblaient découvrir les problèmes d'accès aux soins, de désertification médicale ou d'inégalité salariale notamment celles concernant les femmes et les plus modestes.
L'expression publique de la Confédération recentrée autour du Pacte du pouvoir de vivre est saluée par les retraités. L'UCR regrette l'absence de « loi grand âge » avec un financement universel et mutualisé.
L'affaire Orpea a permis une prise de conscience de la maltraitance dénoncée depuis plusieurs années par l'UCR.
L'UCR rappelle que le syndicalisme Retraités est ouvert à tous les actifs qui cessent de travailler.

Bénédicte BALEDENT
Syndicat départemental CFDT des Services santé et services sociaux de la Somme

Dans cette période inédite, les militants ont été éprouvés. La crise des Gilets jaunes montre la fragilité de la démocratie et le mépris du président de la République envers les organisations syndicales. Le modèle social a été abîmé, mais la CFDT refuse le démagogisme et le populisme et leur a opposé un vrai projet de société. De fait, le syndicat est fier d'appartenir à la CFDT.
La pandémie a également impacté le monde du travail, les Santé-Sociaux ont été en première ligne. Le soutien de la Confédération montre que la proximité n'est pas un vain mot. D'ailleurs, la revalorisation salariale du Ségur inédit est bien réelle mais cela n'a pas été une sinécure et, là encore, nous souhaitons remercier la Confédération pour son soutien.
Enfin, le « Grand boost » a permis au syndicat d'augmenter de 18 % son nombre d'adhérents. Il nous reste à les fidéliser !

Fréderic FRITSCH
Syndicat CFDT Chimie énergie Alsace

Nous avons exprimé des critiques sévères il y a 4 ans. Elles ont été prises en compte dans le cadre de la « Consult' » et de « Je Participe ». Pour autant, notre fonctionnement fédératif reste imparfait. Il faut écouter la voix des militants sur les sujets qui fracturent.
Pour les retraites, il faut tenir sur la pénibilité et refuser le report de l'âge légal. Des militants ont souffert lors des élections professionnelles de la ligne peu claire et rassurante de la CFDT sur les régimes spéciaux.
Bien que la Confédération ait voulu faire de la mise en place des CSE une opportunité, sans concertation, cela a eu des effets dévastateurs pour le dialogue social ou sur les conditions de travail avec la suppression des CHSCT. De plus, nous estimons que la charge militante est trop lourde avec des risques pour la santé. Trop de pression pèse sur la négociation en entreprise par rapport aux branches professionnelles.

Berthe SOUDET
Syndicat interdépartemental du Commerce CFDT (SICO-CFDT)

La CFDT a pu imposer l'idée que la gestion de la crise devait passer par le dialogue social, pour adapter les protections des salariés en fonction des réalités. Cela a été entendu, notamment dans le cadre des accords de reprise et de continuité de l'activité. Les outils développés par la Confédération ont permis aux salariés de trouver des réponses et ont aidé les militants sur le terrain.
Le Sico a pris sa place avec « Réponses à emporter » et la marche des « essentiels », la CFDT sait se mobiliser lorsque c'est nécessaire. Les actions du Sico durant la crise, à travers des échanges virtuels sur le vivre ensemble et le soutien aux militants ont été appréciés.
L'action syndicale doit rester la priorité mais le financement Cnas reste insuffisant. Il faut investir sur les militants et les jeunes.
La crise a accéléré la digitalisation des métiers du commerce, les mettant en danger.
Il faut maintenir des liens solidaires entre structures.

Laetitia BRAMOULLE
Syndicat CFDT de l'Enseignement privé du Finistère

Le syndicat regrette que l'éducation soit un sujet peu abordé dans le rapport d'activité. Les multiples réformes, cachées sous le vocable « d'innovation », menées lors du dernier quinquennat, ont épuisé les parents et les enseignants.
L'indicateur de niveau « Pisa », place la France en très mauvaise position. Ce classement est contestable tant les différences de préparation de ce concours sont

fortes entre pays de l'UE. Ainsi, la CFDT devra se rapprocher des syndicats enseignants des autres pays de l'UE pour travailler sur le sujet.
La CFDT devra peser dans le chantier annoncé par le président de la République : pour la revalorisation salariale, pour la diminution du nombre d'élèves par classe et pour revenir sur les dernières réformes. Enfin, privatiser serait confier de l'argent public à des établissements sans contrôle des directeurs. Des positions d'abus restent possibles.

Jéremy NORMAND
Syndicat CFDT S3C Provence Alpes

Le fossé se creuse entre les plus riches et les plus pauvres, pour la nourriture et l'accès au logement. Il est donc urgent d'augmenter les grilles de salaires pour que le travail soit reconnu à sa juste valeur bien que les NAO soient un élément de tension avec les employeurs. Pour le syndicat, l'écologie doit devenir aussi une priorité.
Nous voyons des salariés en carrière longue avec des pathologies liées à la pénibilité. Aucun effort ne peut être fait sur les retraites sans justice sociale.
Bien que le S3C a des moyens syndicaux insuffisants depuis les ordonnances, il a enregistré 152 adhésions depuis début 2022, dont 97 grâce à la mise en place d'un « challenge parrainage » !
À la Poste, il est temps que nous repartions sur le terrain pour les élections fonctions publiques, même si le climat est tendu ! Rien ne se fera sans la proximité avec les salariés et les adhérents.

Laurent DUMANCHE
Union confédérale des cadres

Le bilan positif de la CFDT montre que le revendicatif spécifique « cadres » garde toute son utilité. Depuis 4 ans, il a permis de faire avancer des sujets transversaux : le télétravail, la formation des managers, le congé paternité, le management participatif, ...
Pour les jeunes, plusieurs initiatives sont à souligner : le dispositif « coup de pouce », le mentorat, des ateliers avec la Fage et l'Apec.
Quant à l'Europe, avec la CES, des avancées sont à relever : la protection des lanceurs d'alerte, l'accord sur le numérique et la directive sur le devoir de vigilance.
Chez les cadres, la CFDT est en forte concurrence avec la CFE-CGC et nous restons actifs pour syndicaliser et fidéliser.
L'accompagnement militant contribue à relever ces défis. Le travail de proximité avec un réseau de référents cadres dans les régions demeure indispensable.
Enfin, la transformation numérique de la CFDT doit être consolidée.

Claude COLINEAUX
UTR CFDT du Finistère

Le lien social a été maintenu avec tous pendant cette période difficile. D'ailleurs, le taux d'adhésion a légèrement augmenté, grâce à une coopération avec l'ensemble des structures.
Nous souhaitions rappeler que la formation CFDT des adhérents bientôt en retraite est également très importante pour travailler cette période de transition. En effet, il s'agit de s'adapter aux attentes des nouveaux retraités : pouvoir d'achat, coût du logement, énergie, etc. et de croiser ces sujets avec la question des mobilités dans des territoires éloignés.
De plus, nous attirons l'attention sur la tenue des accueils, permanences juridiques, ou encore les divers mandatements. En effet, doivent-ils être fait uniquement par des retraités ? Une proximité avec les salariés est souhaitée pour donner une image plus dynamique de la CFDT.

Christophe MAILLARD
SGEN CFDT Franche-Comté

Après 4 ans marqués par un contexte très difficile, la CFDT doit résister. Le mouvement des Gilets jaunes a été porté par une vraie colère à laquelle la CFDT a eu du mal à répondre. Pour apporter ces réponses, des outils existent.
La crise du Covid aura mis en lumière l'importance de nos services publics, notamment ceux de la santé et de l'éducation. Le monde enseignant a répondu présent et sans lui, le pays n'aurait pas tenu. Nous avons surmonté cette crise grâce à l'interpro qui a permis de faire société, d'être mobilisateur.

Il y a également une crise démocratique marquée par la montée du rassemblement national. Il faut combattre l'extrême droite dans un milieu enseignant qui peut être perméable à ces idées.
Pour l'avenir, il faut sanctuariser la fonction publique et lui donner plus de moyens. Enfin, il faut lancer un grand débat éducatif à la CFDT et simplifier nos structures.

Jean-Luc FEILLANT

Syndicat général Agroalimentaire CFDT du Finistère

Durant cette mandature, la Confédération a entendu l'appel des petits syndicats en leur permettant d'avoir un espace d'expression afin d'organiser et de participer à des débats. On peut regretter cependant qu'ils s'en soient peu emparés. Est-ce par désintérêt ? Ou pour une autre raison ?
Le syndicat vous remercie car notre amendement sur les plaintes au tribunal pour discrimination syndicale a été intégré.
Il faut rendre hommage aux salariés de l'agro qui ont travaillé pendant la période Covid, au péril de leur santé, sans reconnaissance salariale. Leurs employeurs sont ringards : ils cherchent en permanence à recruter et ne comprennent pas pourquoi personne ne veut venir travailler chez eux !
La CFDT doit tenir bon et dire haut et fort ses revendications sur les retraites. Il ne faut pas mélanger dépendance et retraite. De plus, il faut arrêter de baisser les impôts.
Le syndicat votera le quitus.

Virginie BRISELET CAPRON

Syndicat départemental CFDT des Services de Santé et services sociaux de la Manche

Plusieurs sujets auraient pu être évoqués mais du fait de son champ, le syndicat a décidé d'axer son intervention sur la Santé. Elle va mal, même très mal, et les politiques n'en ont toujours pas pris la mesure.
Des réformes ont eu lieu mais celles-ci se succèdent sans être évaluées. Le malaise va au-delà de la crise sanitaire et la CFDT doit soutenir l'ouverture d'un chantier sur la santé.
S'agissant des métiers, il faut une vraie vocation mais cela ne veut pas dire bénévoles, héros et corvéables à merci. Nous avons besoin de reconnaissance. La CFDT a permis et permettra des avancées.
Le syndicat a de nombreuses questions : à quand une prise en charge humaine avec du personnel suffisant ? Comment faire venir les jeunes ? Passer au tout public ou passer au tout privé ? Quelle place pour l'associatif ? Et que dire aussi des déserts médicaux ? Bref, quel choix faisons-nous entre individualisme et social ?

Alais BARKATE

Syndicat Sgen CFDT Académie de Créteil

Le syndicat approuve l'activité de la CFDT. La justice sociale et l'humanisme (lutte contre l'extrême-droite, accueil des migrants…) demeurent des valeurs fortes.
Pendant la crise, la CFDT a porté haut les questions de santé au travail, de santé publique et permis de la reconnaissance du Covid comme maladie professionnelle. Face aux ravages du Covid, le soutien et l'action de la CFDT ont été une aide précieuse pour tenir.
La Confédération œuvre aussi dans le cadre du Pacte du pouvoir de vivre.
Pour la prochaine mandature, nous avons des attentes et des besoins :
- lutter contre les discriminations et plus visiblement contre les violences faites aux femmes et aux LGBT+ ;
- agir pour le service public en ayant un discours fort sur le rôle de l'État.

Le métier de professeur n'attire plus. Nous devons en trouver les causes et travailler sur les solutions, car l'éduction est un enjeu majeur, surtout dans une société où le communautarisme gagne du terrain.

Stéphane DESTUGUES

Fédération générale de la Métallurgie et des mines

Ce mandat n'aura pas été de tout repos avec la fatigue et l'usure des militants.
Avec les ordonnances, les militants manquent de temps et la crise sanitaire a multiplié leurs actions. La révolution culturelle en entreprise n'a pas eu lieu.
Nous avons besoin d'une réorganisation pour que les syndicats remplissent leurs rôles.
Dans la métallurgie, l'emploi et les compétences ont été préservés.
La crise sanitaire a entraîné des changements, le télétravail a pris une large place. Il est indispensable de repenser les modèles de production. Avec la fin programmée des moteurs thermiques, les salariés ont été oubliés de cette évolution industrielle. Il y a un enjeu d'accompagnement des équipes.
Une satisfaction, nous sommes les premiers dans toutes les branches de la métallurgie. Mais, le développement n'est pas au rendez-vous, c'est une alerte.

Sandra JACQUEMIN
Syndicat régional des Transports du Centre CFDT

Nous préférons nous concentrer sur la résolution. Les militants ont manqué de temps pour amender les textes sur la plateforme. Nous payons ici les ordonnances. Ces dernières ont fait le jeu des patrons ! Il y a un manque de temps. Le dialogue social dans les entreprises s'amenuit. Les procédures internes pèsent sur le débat démocratique. Les 12 jours de formation sont insuffisants. Avec la crise sanitaire, les adhérents ont rencontré des difficultés de paiement. La revalorisation des cotisations n'est pas possible.
La prise en compte de la pénibilité devrait être un axe majeur de la future mandature. Les salariés du transport ont été oubliés par le Gouvernement pendant la crise sanitaire. Il faut se saisir de la problématique de l'illettrisme et de l'accès aux administrations. Il faut réattribuer les adhérents, comme Amazon ou Chronopost, au sein de notre syndicat.

Grégory LENGLET
Syndicat CFDT
Protection sociale
Pays de la Loire

Les quatre dernières années ont été difficiles entre les retraites, la remise en cause du paritarisme et la pandémie.
La CFDT a su s'adapter aux changements grâce à des solutions numériques à tous les étages de l'organisation, nécessaires avec le télétravail de masse qui a bousculé notre capacité à agir.
À ce titre, l'ARC est un outil formidable, un vrai plus de la mandature ! Cependant, cette mandature a subi les choix du législateur amoindrissant l'action syndicale.
Le Pacte du pouvoir de vivre permet un nouveau rapport de force. Pourtant, deux sujets nous interpellent : la disparition de l'égalité femmes/hommes et la présence d'organismes peu respectueux de leurs salariés parmi les organisations signataires.
En ce qui concerne la Sécurité sociale, son pilotage ne doit pas être uniquement budgétaire et nos administrateurs doivent y veiller.
Veillons à obtenir de nouveaux droits sociaux et nous assurer de les rendre réellement effectifs !

Thomas CAVEL
Syndicat national des Cheminots et activités complémentaires CFDT

Quel monde différent en 4 ans ! Mais le changement était déjà bien amorcé à la SNCF avec la réforme ferroviaire, dès 2018, avec l'ouverture à la concurrence qui n'a ni diminué les coûts ni amélioré le service. La CFDT a quand même réussi à jouer son rôle en arrachant des dispositions protectrices malgré un mépris de la démocratie sociale.
Malgré la poursuite de l'activité pendant la crise, la mobilisation des cheminots n'a pas été reconnue comme essentielle. À ce jour, nous ne bénéficions pas encore de dispositifs de prévoyance.
La CFDT s'inquiète de la parole publique brouillonne, de la crise démocratique et la montée de l'extrême-droite mettant à mal la solidarité.
Différents enjeux se présentent : l'urgence du pouvoir d'achat, la réforme des retraites dans l'agenda politique à court terme et la nécessaire transition écologique de la SNCF dans un contexte d'élections professionnelles.

Ludovic MELON
Syndicat CFDT
Communication conseil culture Berry Val de Loire

Malgré l'organisation de multiples formations, nous faisons le constat d'une baisse du nombre de militants. Pour nous appuyer, nous avons pu bénéficier des outils confédéraux : Job à la carte, La minute de vos droits, l'amélioration de l'adhésion en ligne, la Cnas, la boite mail Covid, MaFormation CFDT en 1 clic !, les débats des entretiens de Belleville, les plateformes participatives comme « Parlons engagement », la charte de prévention contre les violences sexistes et sexuelles et les nombreuses négociations comme la Loi santé au travail. Tout ceci nous a permis de faire du développement.
Nous saluons l'unité des organisations syndicales face au conflit en Ukraine et l'action pour nos camarades afghans. Nous avons des inquiétudes sur la régression du dialogue social en entreprise, le devenir de nos retraites, l'assurance chômage et le pouvoir d'achat.

Romuald FONTAINE
CSE CFDT Haute Normandie

Le 11 décembre 2018, nous avons appris que la CFDT devenait le premier syndicat. Cette place nous oblige à plus de proximité, de démocratie, à agir pour une vraie transition écologique, à continuer l'action pour ne pas décevoir aux élections fonctions publiques.
Grâce à la réactivité et à la formation des salariés, l'incendie de Lubrizol n'a pas tué et le pire a été évité. Mais depuis le plan d'action Lubrizol, quid d'un engagement plus suivi ? Quid de la communication et de la transparence ? Les risques industriels font partie des préoccupations du syndicat et nos militants sont formés à ces enjeux.
Depuis deux ans, la CFDT a su garder les liens et répondre au mieux aux attentes. Les crises ne sont pas derrière ; elles imposent de repenser notre modèle de protection sociale.
Selon le Giec, il ne nous reste que 1017 jours pour agir pour l'écologie avant que plus aucun retour en arrière ne soit possible !
Dans la langue de Molière, le masculin l'emporte sur le féminin ? Non ! La CFDT est une organisation féministe, soyons fiers de son héritage !

Fabienne DYSLI
Syndicat CFDT Interco Doubs

Le dialogue social a été pénalisé par la loi de transformation de la fonction publique qui a réduit les moyens des représentants du personnel. Si on peut désormais négocier des accords opposables, le processus est long et les employeurs ne sont pas pressés.
La fonction publique n'est plus attractive. Dans les territoires, en particulier, les choses sont loin d'évoluer.
Sur la communication, la CFDT est très présente dans les médias mais redoublons de vigilance face à la désinformation. Sur le terrain, il faut oser les débats sociétaux et les propositions pour ne pas rentrer dans le jeu de la division.
Sur l'organisation interne : il faut oser les débats politiques et éviter les conflits de personnes qui engendrent trop de dommages collatéraux, la situation à Interco 21 laissera des traces.
Nous regrettons le peu d'amendements Interco mis en débat sur les statuts et l'administration provisoire.

Antoine CHAPIN
Syndicat CFDT Santé et services sociaux des Hauts-de-Seine

Le syndicat départemental des Hauts-de-Seine n'évoquera qu'un sujet : sa mise sous administration provisoire. Écouter les interventions sur le rapport d'activité permet de découvrir le travail revendicatif accompli qui n'a pu être mis en mettre en place en raison de l'administration provisoire. Cela met en évidence ce que les militants n'ont pu relayer à leurs adhérents.
Durant 2 ans, les 1 500 adhérents se sont sentis abandonnés et les militants découragés. La 1ère organisation syndicale ne peut se le permettre. Il ne faut pas oublier de parler de la charge mentale, de l'équilibre vie professionnelle, personnelle et syndicale, et du burn out syndical.
Nous avons hâte d'écouter les résultats de l'enquête Parlons engagement. L'organisation doit réfléchir à faire autrement, en mettant en place un groupe de travail spécialisé et une équipe professionnelle dédiée à l'administration provisoire.

Christophe RONDEL
URI CFDT Bretagne

La CFDT est restée fidèle à ses valeurs malgré les turbulences de ces quatre dernières années.
Elle fut claire et nous éclaire au milieu d'un débat public hystérisé. Elle doit continuer à soutenir les travailleurs qui subissent des réformes injustes, comme celle de l'assurance chômage.
Nous rappelons que c'est l'implication des acteurs syndicaux et patronaux qui fait la qualité du dialogue social. Saluons certains acquis sociaux comme les ANI télétravail, santé au travail, et la Charte contre les violences sexistes et sexuelles. Notre stratégie d'être au plus près des travailleurs est payante. Et les élections de la fonction publique seront l'occasion de poursuivre notre implantation.
La CFDT a su accompagner ses militants avec Gasel, l'ARC et la digitalisation. Elle a aussi su prendre sa place avec d'autres acteurs de la société civile avec le Pacte du pouvoir de vivre.

Florence GUÉDON
Syndicat CFDT des Métaux de Vendée

La CFDT s'est posée comme leader avec une visibilité accrue dans les médias et sur les réseaux sociaux.
Avec notre première place, nous ne pouvons faire siège vide. Or, nous peinons à recruter des militants pour siéger.

Avec la crise sanitaire, maintenir l'emploi et faire monter en compétences les salariés étaient le but principal de l'APLD. Cependant, les employeurs ont détourné ce dispositif de ces objectifs et préféré faire des PSE et RCC. Aujourd'hui, les entreprises peinent à recruter et manquent de main-d'œuvre.
Quant à la formation syndicale, nous saluons une meilleure accessibilité, mais il faut laisser la main aux syndicats et aux fédérations pour leurs financements et fléchages.
En ce qui concerne la pénibilité, trop peu de salariés sont concernés par les critères retenus. La qualité de vie au travail commence par l'amélioration des postes. Nous devons mettre en place un plan de travail sur les violences sexistes et sexuelles et accompagner les salariés.

Jeanne QUEROMAIN
Syndicat Sgen CFDT de l'étranger

Nous aurions aimé nous réjouir des avancées obtenues mais celles-ci sont rares, qu'il s'agisse de l'allongement du congé paternité ou de la prime d'équipement informatique. Les militants doivent continuer à proposer et négocier.
Nous sommes fiers que notre amendement à l'article 1.3.4.1.1 du projet de résolution ait été retenu : il marque la volonté de la CFDT de faire respecter le droit des travailleurs dans le monde. Le débat sur la cotisation est bienvenu : le pourcentage obligatoire pose problème à beaucoup de nos adhérents qui ne bénéficient pas tous du crédit d'impôt. L'enseignement français à l'étranger a ses spécificités et Matthias, jeune enseignant à Quito, en Équateur, peut en témoigner. Dans les établissements partenaires comme en gestion directe, les personnels ont des contrats précaires et nous nous battons pour qu'il y ait une représentation syndicale.

Nadia SCHAEFFER
Syndicat CFDT Communication conseil culture de Lorraine

Cette mandature fut aussi déstabilisante qu'intense, riche et fondatrice. La CFDT a parfaitement tenu sa place d'organisation syndicale responsable. Elle a œuvré à la montée en compétence des élus CSE. Elle a aussi apporté des réponses adaptées à la crise sanitaire. Mais les réformes de l'assurance chômage et des retraites restent encore difficiles à avaler. Dans les branches ou les entreprises, nous regrettons que le dialogue social soit au point mort. Dans les TPE, le bilan de la prise en charge des salariés n'est pas bon. Au sein de la CFDT, l'accompagnement des syndicats n'est pas toujours au rendez-vous. Nous avons fait de cet accompagnement une priorité avec le service « Adhérent plus » : il s'agit de répondre aux besoins des adhérents tout au long de leur carrière. Ce service mériterait d'être développé au niveau interprofessionnel et auprès d'une jeunesse qui nous trouve désuets.

Joël BOITTOUT
UTR CFDT de Seine-Maritime

Merci à la CFDT pour son action pour tous les âges.
Cela fait des décennies que les pensions sont moins revalorisées que l'inflation augmentant le décrochage pour les basses pensions. Nous demandons l'indexation des pensions sur les salaires. Les retraités ont le droit de vivre dans la dignité. Ils subissent des problèmes d'isolement, d'accès aux soins et d'organisation d'aide à domicile.
L'analyse CFDT de la loi travail reste trop modeste. Nous devons combattre les ordonnances Macron.
Avec le report de la « loi grand âge » et la création de la 5e branche, il reste à faire, toute la CFDT doit peser sur ce sujet. La sécurité sociale à deux vitesses est une réalité, faut-il attendre la grande Sécu ?
Des plans d'action et de développement ont été déployés et malgré une progression, les objectifs n'ont pas été atteints, les syndicats doivent effectuer le transfert de leurs adhérents retraités aux UTR avec l'aide des URI.

Christian BROSSARD
Syndicat CFDT Travailleurs de la métallurgie Île-de-France (Sud-Est)

Nous avons choisi la bienveillance comme contenu de notre intervention, car il est trop facile de dire ce qui ne va pas.
Nous relevons beaucoup d'activités à la Confédération en quatre ans comme « Parlons retraites » ou « Parlons

engagement ». Les deux ans de pandémie ont permis d'observer une organisation solide avec des outils efficaces. Cela nous a aidé à soutenir et accompagner les équipes et les adhérents, notamment sur les dispositifs de temps partiel. Nous sommes fiers aussi du combat à propos de l'assurance chômage même si ce n'est pas ce que nous en attendions. Mais nous regrettons de ne pas avoir obtenu la réforme universelle des retraites. Nous n'avons cependant aucun regret concernant l'âge pivot !
Enfin, nous espérons que la mise en œuvre de la résolution n'oubliera pas la proximité.

Dominique BOUSQUENAUD
Fédération de la Chimie et de l'énergie

Lors de la crise du Covid, la CFDT a accompagné les équipes syndicales. Grâce aux visios, les échanges militants et les instances ont été maintenus. Depuis, c'est le travail qui évolue et il nous faut nous interroger sur nos pratiques.
La fédération souligne la qualité du travail avec la Confédération sur la politique énergétique. La transition est incontournable. Il faut développer les énergies renouvelables et maintenir un niveau de production nucléaire pour atteindre les objectifs de réduction carbone.
Aujourd'hui la CFDT est la 1ère organisation. Toutefois, ce résultat ne se traduit pas en adhésions. C'est un défi à relever. Dans le même temps, la réforme des IRP et celle des ordonnances Travail sont à juste titre vécues comme des reculs.
Enfin, au lendemain de l'élection présidentielle, la CFDT a pris le leadership de la démocratie sociale sur les réformes à venir.

Sylvie GÉRAUT
Syndicat CFDT Services de la Gironde

Le syndicat consacre son intervention aux retraites. Il regrette que le président de la République, malgré ses engagements en 2017, n'ait pas porté le régime universel tel qu'imaginé par la CFDT.
Le sujet est désormais porté sous le seul prisme financier. Cette réforme n'est pas indispensable pour l'équilibre du régime et elle ne peut avoir comme objectif de financer la dépendance : seul l'impôt peut le faire de façon juste.
Beaucoup de salariés essentiels mis en lumière pendant le Covid ne pourront pas partir à 62 ans, ni à taux plein ou bien tardivement. Ils sont souvent victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles qui impacteront le niveau de leur pension. Les employeurs n'hésitent pas à les licencier tôt : la loi doit les obliger à des négociations pour le maintien des salariés en emploi jusqu'à 62 ans, sous peine de pénalité. Enfin, ces salariés ne doivent pas avoir de pension inférieure au Smic.

Isabelle KLEM
Syndicat national des Métiers de l'insertion CFDT

Le Synami a plaidé pour un revenu « jeunes ». Les Missions locales ont développé un savoir-faire dans la recherche d'emploi des jeunes avec une logique de parcours avec droits et devoirs. Le président de la République a déployé son dispositif, le contrat d'engagement jeune, sans y mettre les moyens alors que la pandémie a révélé la précarité de ce public.
Le Synami ne défend pas ce dispositif car il moralise les jeunes et met en concurrence dangereuse les Missions locales et Pôle emploi. Nous plaidons pour un budget de l'État plus conséquent à destination des jeunes.
Concernant les CSE, leur mise en place a entraîné un dialogue social limité au minimum, il faut donc améliorer les droits des militants, source d'un fort potentiel de développement.

Isabelle RAULT
Syndicat CFDT Chimie énergie Bretagne

Lors de la crise sanitaire, la CFDT a tenu la barre. Elle a œuvré pour le respect et la santé de tous les travailleurs. La Confédération a su s'adapter et se coordonner avec toutes les structures de la CFDT pour accompagner les équipes. L'accord national sur le télétravail impulsé par la CFDT est une fierté. La CFDT a mené d'autres batailles contre les réformes injustes de l'assurance chômage et des retraites. Le Pacte du pouvoir de vivre a permis de construire un nouveau modèle de société. La charte d'engagement pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, et la féminisation de nos instances, sont une fierté. La seule lacune est l'accompagnement des militants dans la fin de leur mandat. Le pari de la représentativité est gagné mais pas celui du développement qui pourrait l'être avec de nouveaux services à l'adhérent, tel que l'accès au logement.

Aurelie CONNAC VANI
Syndicat CFDT Métallurgie Alsace

Le dialogue social a vu ses moyens se réduire drastiquement avec la suppression des DP et des CHSCT, remplacés par des CSE surchargés et généralistes. Le manque de temps entraîne fatigue et usure des militants et leur impose de faire des choix, de répondre aux urgences mais occulte le travail de long terme. Ces ordonnances éloignent les syndicats des sujets des conditions de travail.
Il est urgent de faire un état des lieux et formuler des alternatives.
Le rapport de force est à construire vis-à-vis des employeurs et du Gouvernement. Le soutien à Macron ne peut pas être gratuit.
La formation syndicale est un vecteur de motivation et de renouvellement générationnel. Nous revendiquons qu'elle reste une attribution des syndicats, en gardant les spécificités et les ressources financières. Dans le cas contraire, la sous-traitance risque de conduire à un appauvrissement politique.

Arnaud ROBERT
Syndicat Construction et bois CFDT Breizh Armor

Le report de l'âge légal du départ à la retraite n'est pas l'urgence du moment, contrairement à ce que prétend le Gouvernement.
Les salariés de notre secteur sont fortement touchés par la pénibilité. Certains facteurs de pénibilité, impactant la santé des salariés, ne sont plus pris en compte.
Le constat est que nos salariés cessent en moyenne leur activité à 58 ans alors que l'âge de liquidation est plus tardif.
Ce report pénalise les carrières hachées et constitue une double peine pour des salariés qui ont commencé à travailler tôt.
Une autre solution existe. La CFDT doit jouer son rôle de premier syndicat. Depuis l'abaissement de l'âge légal en 1983 (65 à 60 ans), les réformes se sont succédé. Selon le COR, le financement est sécurisé jusqu'en 2070.
Il existe deux autres leviers pour financer les retraites : la lutte contre la fraude fiscale et la taxation du capital au même niveau que le travail. Il faut refonder notre pacte économique et social. Cela nécessite des impôts plus justes.

Tommy CHAVAUDRA
Syndicat CFDT Conseil communication culture de Basse Normandie

Le contexte international est très tendu.
La guerre en Ukraine bouleverse les équilibres, générant en particulier des problèmes d'accès aux denrées alimentaires avec le blocage des importations céréalières. Le développement des échanges internationaux est aujourd'hui questionné. De plus, avec la montée des pouvoirs autoritaires, il est difficile d'accéder à la vérité. De la même manière, la science est remise en cause, créant un danger pour la démocratie.
Plus de 40 % des électeurs ont voté pour le RN. Il y a de plus en plus de populisme. L'électorat est divisé en trois blocs et il reste peu de place pour le progressisme. Cela aura des conséquences aussi sur le syndicalisme.
Pour nous développer là où nous ne sommes pas implantés et faire face au manque de moyens, nous souhaiterions plus de tracts expliquant nos positions confédérales.

Isabelle MERCIER
URI Pays de la Loire

Le mandat a été très fortement bousculé mais la CFDT a tenu sa place, forte de son syndicalisme ancré dans le réel pour transformer la société.
La CFDT, 1er syndicat grâce à l'action quotidienne de ses militants, a su résister et fait vivre notre fédéralisme opérationnel durant le Covid.
Face aux mutations dans le monde du travail, il nous faut progresser ensemble, pro et interpro. Le paritarisme est utile et doit être visible des travailleurs.
Le Pacte du pouvoir de vivre, avec d'autres acteurs, nous permet de nous imposer dans le débat public.
La CFDT est forte mais il faut regarder ses fragilités, avec par exemple le manque de moyens et le renouvellement des équipes. Nous devons outiller et mieux former nos militants et pour cela amplifier l'ARC.
Être plus forts implique d'amplifier nos principes de fonctionnement : la démocratie interne et le syndicalisme

d'adhérents. La CFDT doit impérativement améliorer sa relation aux adhérents et se développer pour ainsi représenter tous les travailleurs.

Christophe FRAISSE
Syndicat CFDT Interco de l'Hérault

Aujourd'hui, nous sommes dans « le dur ». En raison de la crise démocratique, de la défiance vis-à-vis de nos institutions et des corps intermédiaires, relayée y compris sur les réseaux sociaux, nous sommes « dans le dur » car les moyens des CSE ont diminué notamment pour y faire face.
La CFDT a été trop frileuse sur l'analyse du projet et de la méthode du premier quinquennat Macron. Cela a affaibli l'identification de notre propre projet. Le rapport d'activité est incomplet sur les retraites et sur la loi de transformation de la fonction publique et ne dit rien sur le recours abusif aux contractuels.
En revanche, le syndicat salue le travail de la Confédération sur la proximité, via notamment les enquêtes, le développement du numérique et les espaces collaboratifs.
Pour le syndicat, la formation et l'organisation sont les deux enjeux prioritaires. Il est favorable à l'évolution des moyens de la formation syndicale telle que proposée dans la résolution, il faudra toutefois faire attention à ne pas trop centraliser et augmenter le nombre de formateurs.

Éric TRIPLET
SCERAO CFDT

La politique d'Emmanuel Macron est un échec. C'est une catastrophe pour nous.
En interne, les militants s'impliquent de moins en moins dans les syndicats et davantage dans les fédérations.
La crise des Gilets jaunes a témoigné d'un pays fracturé. Le Pacte du pouvoir de vivre a été une réponse adaptée.
Quant à la transition écologique, elle ne doit pas se faire sans les travailleurs des secteurs du pétrole et de l'électricité, sinon elle serait négative en termes d'emplois.
Il faudrait une fiscalité plus juste socialement.
Pendant la crise sanitaire, la CFDT a joué un grand rôle. Sous l'impulsion de la CFDT, un droit à l'accompagnement individualisé des jeunes a été instauré. Le télétravail a souvent été mis en place sans concertation.
L'adhésion découverte est un succès. Il faut revoir le mode de calcul de la cotisation et revoir sa ventilation.
Enfin, la démocratie interne doit être renforcée !

Mohamed DJERDOUBI
Syndicat francilien CFDT Agents sécurité sociale (SFASS CFDT)

L'ambition des 10 % d'augmentation des adhérents n'a pas été atteinte en raison de la crise sanitaire mais ce n'est pas l'unique raison.
Les agents de la Sécurité sociale ont été mobilisés pendant la crise. Ils ont été les travailleurs de l'ombre sans être reconnus et nous sommes autant préoccupés par la question du service rendu que de nos conditions de travail.
Le plan de financement de la Sécurité sociale est une catastrophe même si le Ségur de la santé marque une avancée. Le retard dans le versement des prestations nous donne l'impression de contribuer à une forme de maltraitance des bénéficiaires. La CFDT doit être ferme mais sans moyens supplémentaires, cela ne tiendra pas !
Concernant le numérique, le syndicat a dû faire preuve d'adaptation. Toutefois, la surcharge d'informations guette. Pour les prochaines élections CSE, la CFDT est montrée comme une cible.
Enfin, pour le syndicat, la formation doit être systématique et le départ en retraite ne devrait pas rimer avec un départ de la CFDT.

Laurent LESENECHAL
Syndicat CFDT Métallurgie Provence

Nous constatons un travail important de la Confédération.
Les syndicats ont contribué à notre 1ère place. Nous avons été impactés par d'importants départs. Nous constatons une baisse de la participation aux élections professionnelles. Nous remercions la Confédération du travail réalisé pendant la pandémie.
Il faut défendre l'intérêt de nos adhérents pour améliorer l'image des syndicats. En ce qui concerne notre nouvelle convention collective, des accords territoriaux sont à finaliser. Nous sommes engagés dans la lutte contre les VSST. La formation est un point important à traiter.
Le chemin est long avant l'adhésion à cause du manque de confiance des salariés. Nous nous retrouvons dans les dernières interventions de Laurent. Son soutien a porté ses fruits pour nos revendications. Nous remercions la Confédération pour sa clairvoyance quant aux défis de demain.

Laurent QUINTREAU
Syndicat CFDT Personnels BETOR PUB

Pour une fois, nous sommes à l'aise avec le rapport d'activité.
Le dialogue social reste un sport de combat : Il faut faire plus en moins de temps. La pandémie et le télétravail nous ont plongé dans un syndicalisme 2.0 avec un travailleur à traiter dans sa globalité.
Concernant les VSST, sujet sur lequel la CFDT a été longtemps précurseur, des avancées ont été faites. Mais nous devons continuer à transformer la société et à nous transformer pour transformer la société. Nous devons devenir moins bureaucratiques, plus réactifs et moins cloisonnés. Nous avons augmenté notre représentativité et dans la publicité sommes passés de 23 % à 30 % en 4 ans, des résultats très encourageants. Nous manquons de temps pour nous implanter dans les Gafa et les petites sections. Si l'ARC et « Réponses à la carte » vont dans le bon sens, nous devons faire mieux et plus fort dans les entreprises. Il faut parier sur un sursaut organisationnel.

Philippe SAGNET
Syndicat CFDT Banques et assurances Aquitaine Sud-Est (SBAASE-CFDT)

Le syndicat est en désaccord avec la fusion des instances, notamment la disparition du CHSCT. Nous regrettons le manque de réaction de la Confédération au moment des ordonnances. Ce constat a été partagé par le Bureau national confédéral mais trop tardivement par rapport aux bouleversements déjà induits depuis leur mise en œuvre.
Comment continuer le travail sur le terrain pour se développer ? La perte de temps syndical a des conséquences sur l'action des élus et l'accueil au sein des UD et UL. Nous ne remettons pas en cause le réformisme. Mais nos difficultés à protéger le droit syndical érodent la confiance que les salariés ont envers nous.
Nous constatons une baisse de l'influence des IRP ainsi qu'une usure des militants face à des directions qui ne nous respectent pas.
Le choix sociétal du Pacte du pouvoir de vivre est bon mais nécessite des moyens supplémentaires pour le faire exister.

Bernadette RAIGNE
Syndicat CFDT Défense nationale Midi-Pyrénées

Le pouvoir politique a fait le choix de réduire l'emprise militaire sur le territoire avec des conséquences sur les effectifs et les métiers. Ces changements ont bouleversé les relations entre des personnels civils et militaires qui n'ont pas la même culture. Cela a induit une augmentation de la charge de travail, du stress et parfois des arrêts maladie.
Beaucoup de conflits sont nés de cette situation. Le syndicat a innové en obtenant la mise en place de médiations, aux frais de l'administration, afin d'apaiser les relations de travail.
Le règlement des conflits relationnels est chronophage, le recours à la médiation est une bonne solution pour une reprise apaisée du travail ou une séparation à l'amiable.
L'émission Expression directe a permis à la CFDT de faire connaître ce dispositif dans notre secteur. Les syndicalistes ne doivent pas avoir peur de la médiation.

Fabien GUIMBRETIÈRE
Fédération générale Agroalimentaire

Le pays a découvert que les travailleurs dits de « seconde ligne » méritaient une reconnaissance pour leur travail mal rémunéré, assorti de conditions de travail précaires. La prime de solidarité n'est pas suffisante, il faut s'intéresser à leurs parcours professionnels. La juste reconnaissance de ces travailleurs est toujours en attente. La CFDT continue de se battre là où le dialogue social est en panne.
De plus, la guerre en Ukraine met en danger les équilibres géopolitiques et a des effets inflationnistes. Elle suscite des craintes quant à la possibilité de nourrir la

planète. Il n'est pas souhaitable de renoncer aux engagements environnementaux pour augmenter nos capacités de production car la situation risque de durer. Il est nécessaire de mettre en place une gouvernance mondiale de l'alimentation.
Une des grandes victoires du mandat, c'est l'inclusion des critères sociaux dans la PAC.

Catherine LORQUIN

Syndicat CFDT régional Chimie énergie Île-de-France (SECIF-CFDT)

Les syndicats sont de plus en plus confrontés aux comportements de militants qui se mettent en marge de l'organisation. Ils doivent être aidés pour faire face à ces situations, notamment lorsqu'il s'agit de harcèlement sexuel au travail.
Face à un contexte sanitaire épuisant et de remise en cause du lien social, la CFDT a su répondre aux attentes sociales. Le glissement des valeurs de notre société se nourrit de la précarité. Or nos revendications relèvent du pouvoir de vivre. La CFDT a milité pour plus de protection dans un contexte de libéralisation effrénée. La CFDT joue le rôle d'un phare social.
Si le travail représente le lien avec les autres, le développement du télétravail reste à contrôler, en particulier s'agissant du débordement en termes d'heures de travail.

Patrice BOUDET

Syndicat CFDT de la Métallurgie de la région Limousin

Nous saluons le travail de la Confédération qui place la CFDT en tête des acteurs syndicaux, même si les objectifs de développement ne sont pas atteints.
Malgré nos actions sur les conditions de travail, la sécurisation des parcours, le pouvoir d'achat, les résultats restent insuffisants. Cela s'explique par la politique ultra libérale du Gouvernement. Les citoyens se détournent des syndicats du fait de cette impuissance, comme en atteste nos résultats aux élections TPE.
Le rapport d'activité n'insiste pas assez sur l'utilité de l'adhésion. Le soutien juridique est plus efficace et le développement des défenseurs, nécessaire.
Si on obtient des résultats concrets dans les entreprises, nous nous interrogeons sur les limites de notre action concernant les sujets sociétaux.
Sur le pouvoir d'achat, il faut obliger les branches à négocier des grilles débutant au moins au Smic. La CFDT doit aussi s'opposer à la retraite à 65 ans.

Jean GULLAUD

UTR CFDT du Doubs

Le Pacte du pouvoir de vivre propose des évolutions sociétales essentielles, mais le contact avec les antennes locales est difficile et les syndicats ne sont pas toujours suffisamment impliqués par manque de temps.
Il faut intégrer les propositions du Pacte à notre fonctionnement quotidien (salaires, banque des temps, accueil des migrants, logement, perte d'autonomie, transports, fiscalité…). La Confédération doit donner des billes aux syndicats pour qu'ils portent ces revendications et s'investissent localement.
Chacun doit dégager ses propres priorités. Nous nous interrogeons sur le tout numérique. Les propositions 34 à 36 du Pacte sur l'accès aux services et à l'information s'intègrent naturellement à notre action.
C'est aussi une façon de rendre plus visible l'action de la CFDT. Être dans la rue est un mode d'action à ne pas négliger. Pourquoi pas en 2023 un 1er mai du Pacte du pouvoir de vivre ?

Pascal PEDRAK

Syndicat général CFDT Hôtellerie tourisme restauration Île-de-France

Dans notre syndicat, nous nous félicitions de 21 % de progression des adhésions entre 2017 et 2021, rendue possible par tous ces militants qui donnent de leur temps. Nous soulignons l'investissement positif de la Confédération et de Laurent Berger : sur les piquets de grèves, auprès des équipes militantes et dans les médias. Si on peut saluer le score d'Union-Indépendants, il faut continuer à revendiquer le CDI pour les travailleurs des plateformes. Pendant la crise Covid, les outils numériques nous ont permis de rester en contact avec les militants. Nous remercions la Confédération, le service juridique et la Fédération des services pour leur soutien. La CFDT n'a fait aucune concession sur les violences sexistes et sexuelles ni sur l'égalité professionnelle. Cependant, elle aurait dû être plus offensive sur les ordonnances de 2017. Enfin, nous devons relever les défis du renouvellement générationnel et de l'écologie.

Philippe CLAVIERES
Syndicat CFDT de la Métallurgie du Midi toulousain (MEMITO)

Respecter la mixité femmes-hommes dans notre syndicat n'est pas une obligation mais bien une volonté. Les ordonnances CSE ont engendré une perte de moyens syndicaux par la concentration des missions sur un nombre restreint de militants. La position nationale de la CFDT est claire, comprise et fièrement portée par nos militants.
Les mesures de confinement ont entraîné une purge des effectifs. Avec la reprise, les employeurs en sont maintenant dépourvus. Les besoins d'ingénieurs sont immenses mais la filière n'attire plus autant les jeunes.
Malgré un nombre croissant d'adhésions, nous observons un nombre de départs très important : quand les salariés quittent l'entreprise, ils quittent aussi le syndicat. Nous devons développer des indicateurs pour mieux suivre ces flux.
Les négociations sur les salaires 2022 n'ont pas permis de compenser les pertes en pouvoir d'achat liées à l'inflation.

Valérie GARNIER
Syndicat CFDT breton des Banques et assurances

Quel bilan dresser des ordonnances ? Elles ont permis aux employeurs de baisser les moyens syndicaux, ont concentré les instances avec pour conséquence une diminution des forces militantes. Quel est alors l'avenir de notre fédéralisme opérationnel ? Comment peser en entreprise et cultiver la proximité ? Nous devons redonner des moyens aux corps intermédiaires pour favoriser la codétermination.
Notre syndicalisme repose sur l'adaptation, la négociation, la lutte pour l'emploi. Le projet de résolution apporte des solutions pour les salariés isolés, via les UTI et il faut poursuivre cette dynamique. En interne, il s'agit d'accompagner les syndicats pour éviter un syndicalisme d'instance d'entreprise. Nous devons développer la mutualisation : l'ARC va dans ce sens et nous pouvons être fiers de notre modèle syndical. Il s'agit de le faire évoluer en respectant les valeurs qui nous animent.

Malka DARMON
Syndicat CFDT Chimie énergie Provence Corse

Il y a quatre ans notre intervention était critique. Cette année, nous tenons sincèrement à féliciter les militants, les représentants nationaux pour leur dévouement, mais aussi les salariés de la Confédération.
Notre syndicat est très bien à la CFDT. Mais ne nous gargarisons pas entre nous ! Nous devons être capables de nous donner des axes de progrès. Sur le handicap, tout d'abord, nous souhaitons la mise en place d'une charte sur le sujet, mais notre amendement n'a pas été retenu.
Sur les retraites, nous sommes défavorables à la baisse des droits, notamment dans les industries électriques et gazières, et nous ne pouvons pas nous contenter de la clause du grand-père. Nous avons perdu assez de droits, nous méritons tous une retraite raisonnable.
Enfin, en ce qui concerne l'égalité professionnelle, nous devons sortir du trompe l'œil qu'est l'écriture inclusive.

Juliette DEHARO
URI CFDT Bourgogne-Franche-Comté

L'URI approuve le rapport d'activité mais souligne quelques échecs tels que le fait de ne pas avoir atteint l'objectif de +10 % d'adhésions, la retraite à points et les ordonnances Macron. La Confédération a donné cohérence et visibilité dans l'action syndicale.
La CFDT s'est rendue audible sur le sens au travail et nous sommes fiers des résultats obtenus : les ANI signés, la reconnaissance des travailleurs essentiels … mais aussi le fait que nous dépassons les 30 % de représentativité.
Nous appelons à travailler ensemble au-delà du cercle du syndicat avec le plus d'équipes possibles. Le fédéralisme opérationnel est en route depuis Rennes mais il faut faire encore mieux, l'interpro le permet. À ce titre, l'URI aide les structures à se développer.
Le contrat d'accompagnement devrait permettre aux syndicats et aux sections de s'appuyer alternativement sur les fédérations et les URI pour construire le revendicatif professionnel.

Pierre DUFLOT
UTR Métropole Lilloise

L'UTR porte les revendications des retraités mais ils sont aussi solidaires des salariés. Il porte des revendications sur les jeunes, les personnes en situation de handicap dans les Conseils départementaux, dans le Pacte de pouvoir de vivre et dans les Conseils de vie sociale. Tous les retraités ne sont pas des nantis et ne font pas preuve d'égoïsme.
Les retraités pourraient faire plus s'il y avait plus de liens avec les syndicats d'actifs.
L'UTR regrette l'abandon des lois Grand âge et Autonomie. Elle veut rendre hommage aux proches aidants, parmi lesquels 47 % travaillent.
Autre regret : le rejet de l'amendement sur la grande sécu qui de son point de vue aurait mérité un débat lors de ce congrès.
L'UTR cite Aragon, « la femme est l'avenir de l'homme », car certains ont encore des problèmes avec le féminisme.
Pour l'organisation, nous ne battrons pas en retraite !

Katia FOLLIGNE
Syndicat CFDT
Protection sociale
Bretagne

Concernant les caisses de protection sociale, nous sommes satisfaits. La CFDT a permis des embauches. Mais ce sont des CDD de 6 mois sans garantie de pérennisation.
Dans les établissements de soins, nous sommes confrontés à des fermetures de lit, des manques de places et un fort turn-over du personnel.
Dans les CAF, il nous avait été promis une mise en place d'une réforme des APL sans accroc. Cette réforme, qui sur le papier paraissait applicable, conduit en réalité à des dysfonctionnements importants.
La position CFDT dans les COG, qui prévoit un plafond d'emploi à la baisse, doit être combattue car tout le monde y perd, les salariés sont démotivés comme les allocataires.
L'ARC et l'accompagnement de la Confédération, de la Fédération et des régions sont un service de qualité.
Grâce au Pacte du pouvoir de vivre, et à une CFDT tournée vers les autres, on peut dire que tant qu'il y a de l'espoir, il y a du syndicalisme.

Isabelle BERNARD
Syndicat CFDT Communication conseil culture
Loire Atlantique Vendée

Nous commencerons notre intervention par un point négatif : le fonctionnement des CSE. Les élus sont frustrés de ne pas pouvoir jouer leur rôle. Ils ne parviennent pas à faire avancer leurs revendications. Ils ne sont que des chambres d'enregistrement et ils ont du mal à constituer leur liste. Il faut avancer mais sans modification des ordonnances, ce sera difficile.
De nouveaux syndicats dits écologiques apparaissent. Même avec le Pacte du pouvoir de vivre, nous avons du mal à convaincre sur ce sujet…
Un point positif : pendant la crise sanitaire, nous avons eu le soutien de toute la CFDT. Des réponses ont été données aux questions qui remontaient. Les webinaires ont été de grande qualité. Dommage que cela n'ait pas généré davantage d'adhésions.
Enfin, une alerte : la CFDT ne gère pas toujours bien les personnes qui la font vivre qu'ils soient personnels détachés ou salariés de l'organisation.

Marc FERNANDES
Syndicat CFDT Métallurgie
Gironde et Lot-et-Garonne

Après avoir quitté Rennes, nous avions plein d'énergie. Puis les Gilets jaunes sont arrivés. Cela n'a pas donné grand chose. Ensuite il y a eu la crise sanitaire avec le télétravail. Même les unions départementales y ont eu recours. Et nous avons connu les salariés indispensables, ceux de la seconde ligne, puis les autres. Les militants ont rencontré des difficultés à faire respecter les règles sanitaires. Les employeurs n'ont pas joué le jeu.
Notre syndicat est issu d'une fusion mais la Confédération n'a compris cette fusion que bien plus tard.
Nous devons faire vivre le fédéralisme opérationnel et décentraliser. Les sujets sont nombreux : l'emploi (recrutement et métiers en tension ; logement ; transport ; QVT). Nous avons toujours beaucoup de petites entreprises dans notre champ d'activité et il est difficile d'y développer le dialogue social. Ce dernier est en déclin quand l'autorité patronale, de son côté, est renforcée.

Gwénaël LUNEAU
Syndicat Assurances CFDT transrégional et Île-de-France actif

La période a été étonnante et bouleversée. Les ordonnances ont eu un fort impact. Le syndicalisme s'est professionnalisé et repose sur peu de personnes avec une technicité et une expérience pointue attendues. Nous observons aussi un appauvrissement des moyens dans les TPE. Nous notons un burn-out des équipes syndicales. Il faut protéger nos élus en travaillant sur les risques psycho-sociaux. Les équipes doivent aussi traiter de sujets vitaux comme la RSE. Faute de temps, ils sont bâclés. Nous avons élaboré un livret d'aide à la suite de l'accord télétravail, nous le déposerons sur l'ARC. Nous constatons enfin une baisse de nos acquis sociaux alors que notre secteur se porte très bien. Les directions ont une gestion plus prégnante par les coûts, notamment la masse salariale. En ce qui concerne le renouvellement militant, nous avons dû mal à trouver des successeurs. Nous reconnaissons une CFDT travailleuse et force de propositions.

Sandrine VILLALON
Syndicat CFDT Services Morbihan

Les ordonnances Macron ont attaqué les instances du personnel.
Nous avons traversé une crise de démocratie représentative. Les Gilets jaunes ont été un mouvement non organisé. Et dans ce contexte, la CFDT a fait le choix de l'analyse plutôt que de la posture.
Le travail doit être un lieu de conquêtes sociales, d'émancipation, de défis écologiques majeurs pour une société plus juste. Le nouveau président de la République méprise les organisations syndicales dont la CFDT, qui est pourtant la 1ère OS avec plus de 600 000 adhérents, ce qui est plus que tous les partis politiques réunis.
Pour rester premiers, nous devons travailler la syndicalisation, la fidélisation, la proximité, et nous appuyer sur l'action innovante de l'ARC. Le travail effectué par le syndicat pour soutenir les adhérents en justice est énorme. Il faudra utiliser le nouvel outil de formation. Le Pacte de pouvoir de vivre propose un projet de société qui permet de traiter des sujets du quotidien.

Éric ROUTIER
Syndicat CFDT Construction et bois métropole lilloise

Nous allons entrer dans une période importante avec les élections dans les TPE et PME.
Lors des dernières élections, la participation était de 5,44 %. Nous devons être les porteurs d'acquis sociaux, rappeler les congés payés, la reconnaissance des arrêts de travail…
Pour les salaires, il est nécessaire de faire une grande campagne de communication en direction des apprentis de toutes les branches. Il faut revendiquer un salaire pour les apprentis au niveau du Smic, ils sont plus de 800 000 jeunes.
L'apprentissage constitue une voie d'excellence pour l'insertion. Notre secteur est soumis à une forte pénibilité et au-delà, à une usure professionnelle. Nous devons obtenir des droits « en pénibilité » pour la retraite.
La loi Macron de 2017 a fait perdre beaucoup de temps pour les militants et de moyens pour les petits syndicats. La Confédération doit nous donner les moyens de fonctionner.

Judith VOLCOT
Syndicat CFDT parisien Enseignement privé (SPEP-CFDT)

La CFDT est une construction en mosaïque avec l'investissement de ses militants.
L'importance de la FEP devient cruciale au moment de la réforme profonde des fonctions publiques.
La FEP est la première organisation syndicale dans l'enseignement privé. Elle peut apporter beaucoup à l'Uffa et au Sgen. Le travail est en construction entre le Sgen et la FEP, qui ont d'ailleurs gagné en adhérents.
La mandature qui s'achève a négligé le champ de l'éducation nationale qui a pourtant le plus grand des ministères. Nous alertons sur l'augmentation de la part des contractuels, la crise du recrutement était pourtant repérable mais pas anticipée par les pouvoirs publics.
La solution est simple, il faut revaloriser financièrement les métiers. Le cheval de bataille des fédérations sera de mettre un terme aux inégalités entre agents et contractuels.

3. RÉPONSE SUR LE RAPPORT D'ACTIVITÉ PAR LAURENT BERGER

Chers amis, chers camarades,
Bonjour à toutes et à tous.

104 interventions. 104 d'entre vous, dont 48 femmes, se sont exprimés, au nom de vos syndicats et de vos organisations, sur le rapport d'activité.

Ce nombre d'interventions et le climat d'écoute qui a régné dans cette salle depuis lundi est le signe fort de notre démocratie interne. Dans la diversité de vos champs professionnels et de vos territoires, dans la pluralité de vos avis et ressentis, dans la variété de vos expériences et réalités, vous avez montré un visage : celui de la CFDT. Une CFDT fière, une CFDT cohérente, une CFDT unie, une CFDT combative, une CFDT mobilisée.
Merci à chacune et chacun des intervenants.

Merci à vous, dans cette salle, de les avoir écoutés avec respect et bienveillance. Dans un débat public où le clash et l'affrontement faciles sont trop souvent la norme, vous avez toutes et tous fait honneur au débat interne à la CFDT !

Vous avez, tout au long de vos interventions – et sans passer sous silence les difficultés, les critiques et les manques – décrit une CFDT en phase avec elle-même. Vous avez su - et je vous en remercie sincèrement – reconnaitre que la Confédération a bien travaillé. En mettant en avant nos réussites internes tout comme nos acquis. En vous disant fiers de cette première place acquise collectivement. Oui, la CFDT est première et cela s'est vu tout au long de la semaine ! Et oui, tous ensemble, durant ces 4 années, on a fait le job. Nous pouvons nous le dire sans triomphalisme mal placé, ni arrogance.

Cela ne vous a pas empêché de faire part de vos difficultés, problèmes et obstacles rencontrés… et il y en a eu.

Vous avez été très nombreux à déplorer les conséquences des ordonnances Travail et à avoir témoigné de la dureté de leur mise en œuvre, face à des directions opposées à l'objectif officiellement poursuivi. La très faible proportion de CSE mis en place par accord montre que les patrons ont joué solo.

- Oui, la réforme a déséquilibré le rapport de force au profit des employeurs.
- Oui, la réduction des moyens complique la vie et le fonctionnement des syndicats et des structures CFDT.
- Oui, la réforme a créé une distance entre les élus et les salariés, avec la disparition des DP et les difficultés pour communiquer avec eux.
- Oui, les élus, moins nombreux, ont été noyés dans des ordres du jour pléthoriques qui ont souvent laissé les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail sur le strapontin des sujets traités par le CSE.

L'une d'entre vous l'a dit, on en a bavé. Au sein du comité d'évaluation des ordonnances, nous avons toujours et systématiquement fait remonter vos expériences et vos témoignages, les critiques reprises dans le rapport publié fin 2021 en témoignent.

La CFDT n'est pas restée sur la critique et est force de propositions pour changer le cadre du dialogue social. Nous avons fait connaître nos revendications

Laurent Berger, secrétaire général, salue les 104 interventions sur le rapport d'activité.

au Gouvernement, nous avons interpellé le patronat et nous avons rendues publiques ces propositions.

Il s'agit notamment pour la CFDT de :

- redonner aux élus les moyens de tenir leur mandat en augmentant le crédit d'heures de délégation ;
- de redonner un rôle aux suppléants ;
- de rendre systématique la mise en place des représentants de proximité et les doter de réelles prérogatives et de temps ;
- de mettre en place obligatoirement une CSSCT dès 50 salariés ;
- de valoriser et sécuriser les parcours professionnels des représentants du personnel.

Dès la semaine prochaine, nous allons interpeller le ministre du Travail pour faire valoir ces propositions et enfin faire bouger ces ordonnances. Nous aurons besoin de vous pour le faire ! interpellez vos patrons, vos députés, les pouvoirs publics.

Vous avez aussi pointé les difficultés liées au renouvellement militant, que la limitation à 3 mandats vient accentuer. Vous le savez, nous allons avoir un débat dans le cadre de la résolution sur ce sujet. J'insiste quand même, pour que l'on ne perde pas de vue ensemble, la nécessaire valorisation des parcours des militants et le renouvellement générationnel. Mais je laisse toute sa place au débat qui aura lieu demain.

C'est sur la fatigue militante dont vous avez fait état que je veux revenir. Vous avez eu des mots très forts. Vous avez parlé de charge mentale, de burn-out militant, de risques psychosociaux. Nous mesurons bien le temps passé, l'énergie, la persévérance que vous devez mobiliser au quotidien avec des moyens en baisse. Nous connaissons et nous partageons aussi les difficultés à convaincre, faire du collectif, à revendiquer, à négocier, à obtenir des résultats.

Militer n'est pas facile. Ça ne l'a d'ailleurs jamais été. Chaque période a connu son lot d'adversités. Demandez à nos aînés. Si Séverine me passait le numéro d'Ady, je l'appellerais bien. « Allo, Ady ? Tu hésites encore à te présenter sur les listes CFDT ? Viens prendre un pot au local militant. Je te ferai rencontrer d'autres militants. Ils te diront qu'il y a des jours où, oui, c'est dur, on a l'impression que l'on n'avance pas. Et puis, il y en a d'autres où même une petite victoire, un petit succès, un petit merci, vous illuminent la journée. Militer, Ady, c'est rencontrer des gens très différents, c'est batailler mais aussi se regonfler avec d'autres militants merveilleux. Militer, c'est avoir prise sur le réel, c'est souvent, pour beaucoup d'entre nous une deuxième école. C'est une richesse, c'est se sentir debout ! »

D'ailleurs, vous avez beaucoup parlé de fierté. Quel carburant ! Militer ne doit rimer ni avec souffrance, ni avec sacrifice. On doit aussi y trouver du plaisir. Et dans les travées du congrès, dans vos yeux, j'en ai vu, du plaisir ! Vous vous êtes félicités à de nombreuses reprises du soutien de vos URI, de vos fédérations, de la Confédération. Ce que nous avons traversé ensemble avec la crise sanitaire, nous l'avons fait parce que nous étions animés, chacun à notre place et dans notre rôle, par la ferme volonté d'être utiles aux travailleurs, aux adhérents, quand ils avaient le plus besoin de nous.

Cela dit, nous avons entendu cette expression de fatigue. Nous avons entendu et nous allons rapidement réfléchir à mettre en place les accompagnements nécessaires pour ne pas laisser les choses en l'état. Pour que chacun, chacune, trouve le lieu, les personnes, les moments, pour poser le sac, pour se ressourcer, pour reprendre du peps ! Nous faisons appel à des réseaux de conseils experts sur d'autres sujets, pour quoi pas sur celui-ci ? Le conseil de l'ARC par exemple, peut être mobilisé pour imaginer des bonnes réponses.

Ce que nous voulons, c'est de permettre à tous de militer dans de bonnes conditions, avec plaisir mais aussi avec respect de l'équilibre psychique et physique de chacun. C'est aussi l'objectif de la première partie du projet de résolution. C'est même, je crois, l'objectif n°1. Nous aurons l'occasion d'en débattre un peu plus tard.

« Le climat d'écoute qui a régné dans cette salle depuis lundi est le signe fort de notre démocratie interne. »

Parmi les obstacles, vous avez relevé notre échec collectif sur l'objectif d'augmenter de 10 % notre nombre d'adhérents. Un échec qui ne doit pas masquer de belles réussites racontées à cette tribune, avec des progressions à deux chiffres. Je reviendrai sur cet enjeu qui reste essentiel.

***

À cette tribune, vous avez surtout donné à voir les situations vécues par les travailleurs. À juste titre. C'est notre raison d'être, c'est notre vocation ! La première préoccupation des travailleurs dans la période, c'est le **pouvoir d'achat**.

Depuis près de 30 ans, la France a fait le choix de la compétitivité par la réduction du coût du travail sur les bas salaires. Le retour de l'inflation met à nu les limites de cette politique : se loger, se déplacer, parfois se nourrir (se nourrir !!) devient un problème quotidien, vital même, pour une part croissante de la population.

Pour la **rémunération des salariés**, le seul garde-fou de cette politique se résume au Smic. Dédié initialement à la garantie qu'aucun salarié ne soit écarté du bénéfice de la croissance, le Smic ne peut suffire à défendre le pouvoir d'achat dans le contexte que nous connaissons. Mais ce contexte n'est pas la cause profonde des problèmes de pouvoir d'achat dont vous avez témoignés. Avant la guerre en Ukraine et ses conséquences économiques, le tassement des grilles de salaires, le manque de perspectives pour les trajectoires salariales, les inégalités de rémunération persistantes entre les femmes et les hommes, une répartition de la valeur dans les entreprises qui minore la part revenant aux travailleurs, tout cela, la CFDT le dénonce depuis longtemps !

Alors que faire ?
- Reconstruire une dynamique de négociation salariale dans les branches et les entreprises, y conditionner certaines aides publiques aux entreprises.
- Engager des négociations structurelles et régulières dans les fonctions publiques.
- Pour les retraités, indexer les régimes de base sur l'inflation ; et nous agirons là où nous avons la main, à l'Agirc-Arrco, à l'automne.

Il faut aussi des mesures structurelles qui s'attaquent aux inégalités :
- rendre plus transparent l'index égalité professionnelle ;
- instaurer un encadrement du rapport maximal entre les plus hautes et les plus basses rémunérations ;
- généraliser la participation et l'intéressement dans toutes les entreprises ;
- interdire le versement de dividendes en l'absence de participation ou d'intéressement pour les salariés.

Si la question des rémunérations est fondamentale, elle ne suffit pas à donner du sens au travail ! Ce à quoi les travailleurs aspirent, c'est aussi la reconnaissance de leur travail et les **conditions de bien faire leur travail**, sans mettre en jeu leur santé, sans être poussé à désespérer de leur travail parce qu'on en a perdu le sens.

Travailleuses et travailleurs de la fonction publique territoriale, de l'agroalimentaire, des transports, du funéraire, de la logistique, du commerce, de la sécurité, de la propreté, je ne peux pas les citer tous… Toutes et tous sont essentiels…

La CFDT ne limite pas le périmètre des travailleuses et des travailleurs essentiels aux métiers que le Gouvernement a placé en 1e ou en 2e ligne. Nous le savons depuis le début, nous avons un problème de vocabulaire… Mais le fait est que nous avons largement contribué à maintenir dans le débat public la question de la valorisation et de la reconnaissance des travailleurs et surtout des travailleuses, car il s'agit majoritairement de femmes. Leurs conditions d'emploi, de travail, les rémunérations, l'absence de dialogue social, les mettent dans une situation de fragilité particulière.

Aides à domicile, Atsem, assistantes maternelles, auxiliaires de vie, hôtesses de caisse, métiers du soin et du lien social, ces métiers que nous avons célébré le 8 mars devant le Panthéon à Paris sont souvent invisibilisés parce qu'ils mettent en jeu des compétences qui ne sont pas reconnues comme telles. Pas reconnues comme des compétences professionnelles parce qu'elles seraient naturelles chez les femmes ! En mettant en lumière ces travailleuses essentielles, nous avons voulu manifester notre reconnaissance à leur égard, leur donner la parole pour dire leur fierté d'exercer un métier indispensable à la continuité de la vie économique et sociale du pays. Pour dire aussi leur frustration et leur colère de ne pouvoir en vivre décemment.

Mettre en avant ces métiers et ces femmes, ce n'est pas ignorer tous les autres secteurs essentiels, y compris ceux majoritairement masculins. C'est mettre l'accent sur des situations d'injustices flagrantes, d'inégalités et de précarité à corriger d'urgence.

Être aux côtés des travailleurs, c'est aussi agir avec eux sur les transformations du travail. Vous avez parlé télétravail, fragmentation des collectifs, intensification, frontière floue entre le pro et le perso, évolution du management, flex office…. Des sujets que le projet de résolution développe largement et que la CFDT porte auprès des pouvoirs publics. Nous avons besoin de véritables Assises du travail pour appréhender collectivement ces transformations et répondre au besoin de reconnaissance et de sens des travailleurs !

En matière d'emploi aussi, nous avons été présents aux côtés des travailleurs, en proximité, mais aussi en participant à la construction de réponses collectives, pour limiter les conséquences de la crise, sauvegarder dans les entreprises l'emploi et les compétences, accueillir les jeunes, adapter les aides massives aux besoins des entreprises, des salariés, des demandeurs d'emploi.

Le soutien indispensable à l'économie et aux travailleurs a permis un rebond rapide dès le printemps 2021. Mais la situation de l'emploi, vous en avez témoigné, reste complexe et paradoxale, avec des difficultés de recrutement fortes dans de très nombreux secteurs, tant privés que publics, alors que le chômage, même s'il a baissé, reste à un niveau très élevé. Une situation

qui met au grand jour des difficultés structurelles que nous dénonçons depuis longtemps : elles restent des axes de bataille.

Trois points majeurs sur lesquels les entreprises doivent assumer toutes leurs responsabilités :
Oui, les entreprises embauchent, mais d'abord en contrats courts : 9 contrats sur 10 sont en CDD ou en intérim et nombre de travailleurs sont enfermés dans cette précarité. Sans surprise, c'est dans la sous-traitance qu'on les retrouve. Des précaires, peu protégés par l'activité partielle, qui ont subi la crise de plein fouet et connaissent la double peine avec la réforme de l'assurance chômage. La bataille continue et, soyons clairs, il est aujourd'hui malhonnête de dire que les contrats précaires diminuent grâce à la réforme de l'assurance chômage !

Parmi ces précaires aussi, de nombreux jeunes et des chômeurs de longue durée devenus avec la crise des chômeurs de très longue durée. L'investissement dans l'accompagnement des plus éloignés de l'emploi doit redoubler.

Pour les jeunes les plus en difficultés, la CFDT s'est battue pour une garantie jeunes universelle assurant un accompagnement et une aide financière. Le contrat d'engagement jeunes du Gouvernement est une première étape dans cette direction. Mais nous serons attentifs à ce qu'il soit accessible à tous et partout, et qu'il soit un véritable tremplin vers un emploi durable et l'autonomie grâce à un accompagnement de qualité. Ce dernier passera nécessairement par une meilleure coordination de tous les acteurs dans les territoires : associations, missions locales, Pôle emploi, mais aussi les entreprises !

2e point, les difficultés de recrutement, accentuées ces derniers mois avec le rebond économique. Elles ne sont pas une fatalité. Mais bien des opportunités pour agir sur leurs causes anciennes et multiples, et faire avancer concrètement nos revendications. Partout, il s'agit bien d'agir sur les conditions de travail, la qualité des emplois, les rémunérations, les perspectives professionnelles, la formation et la promotion interne, la mixité des métiers… Des employeurs sont prêts aujourd'hui à modifier l'organisation du travail, offrir de vrais repos, des logements abordables et décents, à payer plus cher…

Agir sur la mobilité, l'accès aux services publics, c'est aussi répondre aux problèmes d'attractivité des territoires. Servons-nous des avancées obtenues dans certains bassins d'emploi, dans certaines entreprises pour les revendiquer dans d'autres !

3e point. La formation professionnelle est aujourd'hui devenue une question centrale, dans le débat public, mais aussi pour beaucoup de travailleurs. On peut se le dire : c'est une grande avancée, alors que la CFDT la défend comme un enjeu d'émancipation depuis plus de 5 décennies.
Mais cet investissement de long terme dans les compétences doit être le fait de toutes les entreprises et pour tous les travailleurs ! Nous agirons pour faire de la formation un sujet de dialogue social avec les patrons. Avec les mutations écologiques et numériques en cours, la transformation des compétences est un défi majeur. Nous avons obtenu un droit à l'accompagnement, cette victoire sera à renforcer pour répondre aux inquiétudes légitimes des travailleurs dont les emplois seront transformés ou supprimés.

« Pouvoir d'achat, travail, emploi. Oui, nous avons été aux côtés des travailleurs pour répondre à leurs préoccupations ! »

***

Pouvoir d'achat, travail, emploi. Oui, nous avons été aux côtés des travailleurs pour répondre à leurs préoccupations ! Mais notre rôle de 1ère OS, notre responsabilité, c'est aussi de **continuer d'avoir une vision de la société**, et de la faire valoir dans le débat public et auprès des dirigeants.

Vous l'avez exprimé très fort, la promesse républicaine, celle qui nous garantit de pouvoir accéder aux droits fondamentaux que sont : se soigner, bien vieillir, se loger décemment, bénéficier d'une éducation de qualité ; n'est pas tenue partout et pour tous. Pourtant, ce qui nous a permis de tenir pendant la crise sanitaire, ce sont **ces piliers qui nous permettent de faire société : les services publics et la protection sociale.**

La crise a révélé les faiblesses structurelles de notre système de soin. L'engagement des soignants et des collectifs de soin est à saluer et à valoriser, nous ne leur diront jamais assez, merci !

Avec le Ségur de la santé, nous avons obtenu des avancées significatives. Soyons-en fiers : c'est une avancée historique pour reconnaitre ces professionnels, moderniser et désendetter les établissements, investir dans l'avenir et dans la santé de la population. Les Fédérations Santé-Sociaux, Services, Interco, PSTE et la Confédération ont pesé ensemble pour arracher ces progrès et élargir les avantages de ce Ségur. Nous allons continuer de le faire pour qu'il n'y ait plus d'oubliés du Ségur. Nous devons tenir les deux bouts de la ficelle : valoriser ce que nous avons obtenu, y compris quand certaines organisations sont en train de les dénoncer devant les tribunaux et continuer d'élargir le Ségur pour ceux qui en sont encore les oubliés.

Mais ces actions ne résolvent pas à elles seules la situation de l'hôpital ou des établissements pour personnes âgées. Les alertes n'arrêtent pas sur les mauvaises conditions de travail, d'organisation et de prise en charge dans les établissements. C'est tout simplement inacceptable et notre inquiétude est réelle !

Il faudra agir sur le long terme : redorer l'attractivité des métiers, dont le sens a été écorné, parfois bafoué, prendra du temps.

Alors, faut-il se décourager ? Hors de question pour la CFDT ! Nous avons des propositions d'urgence et de plus long terme. Nous allons tout faire pour les faire entendre.

Toutes ces propositions ont un préalable : partir du réel, écouter les travailleurs, mettre les usagers au centre des dispositifs. C'est-à-dire, mettre en place un vrai dialogue social et professionnel, qui permettront de construire des solutions les plus adaptées. Pour cela, dans les établissements, les hôpitaux, les Ehpad, il faut de toute urgence donner des marges de manœuvre, reconnaitre les métiers, poser sur la table la question de l'organisation du travail.

N'oublions pas non plus que soigner, c'est une mission de service public qui concerne aussi les professionnels de la ville, pour assurer la permanence des soins sur le territoire, lutter contre les déserts médicaux et la raréfaction des gardes. Il faudra sans doute un peu de contrainte pour ceux qui vivent sur les fonds mutualisés et qui se revendiquent être les professions libérales.

Alors, soyons clairs : c'est l'absence d'anticipation des différents gouvernements qui a projeté usagers et professionnels dans chacune des failles du système. Réparer ces inconséquences sera long mais nous nous y attèlerons ensemble dans le cadre du fédéralisme opérationnel. Comptez sur la Confédération.

En matière de perte d'autonomie, les besoins sont immenses et depuis trop longtemps, les réponses ne sont pas à la hauteur. Voilà pourquoi nous continuerons de revendiquer une grande loi et des financements à la hauteur des besoins, avec nos camarades des UCR mais ils ne sont pas les seuls concernés.

En matière d'éducation, vous avez appelé de vos vœux un engagement plus fort de la Confédération sur les enjeux de l'Éducation nationale, aussi bien sur le travail de celles et ceux qui font l'école au quotidien que sur l'école que veut la CFDT pour une société plus juste, plus égalitaire, plus inclusive.

Tout au long du mandat, les fédérations de l'éducation et la Confédération ont travaillé main dans la main.

Nous avons soutenu et participé aux mobilisations organisées par les fédérations, une tribune commune a été publiée dès janvier 2021 appelant le Gouvernement à investir massivement dans l'Education, et pointant déjà les graves problèmes d'attractivité. **Le Sgen et la FEP travaillent ensemble et de plus en plus, des syndicats FEP et Sgen agissent ensemble localement.** Vous l'avez noté, le projet de résolution générale aborde, sous l'angle confédéral, les questions éducatives. Oui, nous pouvons faire plus et mieux ensemble, nous y sommes résolus. **Aborder sous l'angle confédéral les questions éducatives doit nous permettre de porter un discours CFDT sur l'école.**

Il s'agira aussi d'élargir la focale pour articuler notre vision de la formation initiale (de la maternelle à l'université) et celle de la formation tout au long de la vie. Faire évoluer l'école, c'est aussi reconnaître le rôle des acteurs de l'éducation populaire, des associations culturelles et sportives et de tous les professionnels : enseignants, Atsem, animateurs, administratifs… Je m'y engage, toute la CFDT va parler éducation.

Mes camarades, **un modèle social ambitieux**, porté par des services publics de qualité et rendus accessibles par une protection sociale ouverte à tous, **cela se finance.** La CFDT ne reste pas muette sur ce sujet. Nous portons des revendications fortes sur la fiscalité, nous le faisons encore sur le texte de la résolution. Et nous assumons de faire reposer le financement de la protection sociale au sens large sur la CSG, car c'est le financement le plus

juste, puisqu'il s'appuie sur l'ensemble des revenus, ceux du travail comme ceux du capital. On ne peut réclamer une contribution plus forte du capital au bien commun et s'opposer à un des outils qui le permet.

Dis autrement, si on veut s'opposer au report de l'âge à 65 ans, il faut des propositions alternatives : la CFDT en a. Nous aurons d'ailleurs un débat sur les successions dans la résolution. Les services publics et la protection sociale, ça se finance et chacun doit y contribuer à sa juste part.

Et c'est à ce moment de mon intervention que je veux **évoquer les COG**, qui préoccupent à juste titre nos camarades de la PSTE et derrière eux, tous les assurés qui voient leurs prestations retardées parce que les moyens manquent. Oui, nous sommes à l'os dans les caisses. Nous le savons et nous le relayons. D'ailleurs, nous avons voté contre la COG Cnaf et nous nous sommes abstenus sur celle de la Cnam.

Votre inquiétude est légitime, alors que les prestations ne sont plus versées en temps et en heure et que s'ouvrent les négociations de nouvelles COG. Nous serons au rendez-vous, avec lucidité, ambition et exigence. Et, mes camarades, cela se fera avec la PSTE, en confiance mutuelle, sans procès d'intention. Je m'y engage. Le mandat donné au Conseil des caisses pour signer ou pas les COG sera guidé par notre analyse collective de l'amélioration du service rendu aux usagers, dans des conditions de travail dignes pour les agents des caisses.

En matière de retraite, toute la CFDT est unanime pour dénoncer le projet de report à 65 ans de l'âge à la retraite. Imposer un tel recul, c'est mépriser les salariés qui démarrent leur carrière tôt ; c'est mépriser les salariés qui ont un métier pénible ; c'est mépriser les salariés qui ont du mal à se maintenir en emploi en fin de carrière. Cette cohérence, cette unité de vue de la CFDT, elle nous rend fort face au patronat et au Gouvernement.

Mes chers camarades, je crois que nous sommes aussi d'accord pour dire que la durée de cotisation est un paramètre juste pour déterminer les droits à la retraite. C'est juste, parce que cela impose à chacun le même effort pour accéder à la retraite et c'est bien cela la solidarité entre générations. Bien évidemment, cela ne dispense pas de construire des droits spécifiques pour compenser la pénibilité du travail, aider les plus basses rémunérations ou pour venir en aide à celles et ceux, surtout celles, qui ont des carrières incomplètes ou interrompues. Cela donne au système de retraite une base juste, équitable, indispensable pour qu'il suscite la confiance et permette de construire du progrès social.

Le projet de résolution du congrès, sur lequel nous débattrons, ne dit rien de plus… mais aussi rien de moins que ce que dit la CFDT depuis au moins 20 ans, au moins depuis le congrès de Tours !

Le seul projet de retraite sur la table aujourd'hui est celui de reculer l'âge légal. Là-dessus, pas de problème entre nous, nous le combattons, fermement.

Et nous n'avons pas non plus l'intention de valider un allongement de la durée de cotisation au-delà de ce qui est déjà prévu par la loi Touraine – qui prendra son plein effet en… 2034. Donc, pas d'alerte inutile, pas de mauvais débats entre nous, pas de peur sans fondement.

Je veux tout de même ici rappeler que le principe de cette loi, nous l'avons validé à l'époque parce qu'il nous permet aujourd'hui d'affirmer que le système de retraite est proche de l'équilibre et soutenable sur le long terme, comme nous assumons ce que nous avons fait en 2003.

C'est aussi ce principe qui nous permet aujourd'hui de renvoyer dans les cordes ceux qui agitent perpétuellement le spectre des déficits pour condamner les salariés à des efforts sans cesse accrus. Ne nous y trompons pas : revenir sur ce positionnement de la CFDT, ruser avec ce positionnement pour des questions d'actualité, ce serait nous contredire. Ce serait perdre en crédibilité aux yeux des travailleurs, mais aussi des médias, pour qui la CFDT est devenue une référence sur le sujet retraite, ce serait nous affaiblir face au Gouvernement et au patronat. Je compte sur vous.

Lucidité, solidarité, justice sociale, responsabilité. C'est aussi ce qui nous guide sur la transition écologique.

Plusieurs d'entre vous ont abordé l'urgence climatique. Températures extrêmes (même à Lyon), inondations, sécheresses, feux de forêt, montée des océans… nous constatons quotidiennement les effets du dérèglement climatique. Nous sommes déjà à +1,1° C alors que l'Accord de Paris nous engage collectivement à tout faire pour ne pas dépasser 1,5° C ou au plus 2° C. Rapport après rapport, le Giec – le fameux Groupe d'experts intergouvernemental sur le climat – alerte sur l'urgence à agir ! Inverser la tendance nécessite des réductions de gaz à effet de serre massives et la plupart du temps immédiates dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Concrètement, on parle là de diviser par deux

« Lucidité, solidarité, justice sociale, responsabilité. C'est aussi ce qui nous guide sur la transition écologique. Plusieurs d'entre vous ont abordé l'urgence climatique (...) la CFDT revendique un autre modèle de développement, qui articule réponse à l'urgence écologique, justice sociale et impératif démocratique. »

les émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030 ! C'est une transformation de modèle dont il est question !

Depuis de nombreuses années maintenant, la CFDT revendique un autre modèle de développement, qui articule réponse à l'urgence écologique, justice sociale et impératif démocratique.

Nous le savons : il n'y a pas d'emplois sur une planète morte ! La transition énergétique sera une des clés de la transition écologique : cela nécessite de décarboner notre développement économique, avec une évolution du mix énergétique, avec le nucléaire et un investissement massif dans les énergies renouvelables. Cet équilibre, difficile à le trouver ; à la CFDT, on a réussi à le faire.

La transition écologique va toucher tous les secteurs et métiers car elle va transformer tous nos modes de production, de consommation, de mobilité, d'organisation du travail, bref, nos façons de vivre. Certains secteurs vont être davantage percutés que d'autres. Traiter ces sujets ne pourra pas se faire sans volonté politique, sans engagement des employeurs à anticiper les risques et les opportunités de la transition écologique : en termes d'activité, d'emplois, de formation, de compétences, de conditions de travail, de préservation de la sécurité et de la santé des travailleurs, etc.

Or, à ce jour, les entreprises, les branches et les filières s'emparent insuffisamment de ces enjeux. Au risque de mettre en concurrence l'emploi et la transition écologique. Soyons clair : raisonner comme ça sera la pire entrave à la transition.

Pour anticiper et préparer, il faut du dialogue social : dans les entreprises et les administrations, à l'échelle des branches et des filières – à l'instar de ce qui a été fait pour la filière automobile par la CFDT Métallurgie et la FNH –, mais aussi à l'échelon national et territorial dans une vision trans-filière. C'est une véritable gouvernance de la transition écologique juste à laquelle appelle la CFDT et cela aussi, c'est présent dans les propositions remises au Gouvernement.

Elle ne peut pas se construire sans les travailleurs et leurs représentants ! En clair, nous devons « agir pour ne pas subir » : c'est le mot d'ordre qui guide la CFDT dans cette transition. D'un point de vue syndical, c'est un défi. C'est aussi une opportunité. Agir avec les travailleurs sur ces questions, c'est attirer de potentiels adhérents et électeurs – en particulier des jeunes, mais pas que.

C'est innover dans nos modes d'action syndicale, comme le font la F3C avec les Sentinelles Vertes ou la CFDT Agri-Agro avec sa campagne « Du social dans mon assiette ». Agir pour la transition écologique, c'est aussi agir pour les droits des travailleurs, pour notre représentativité et pour notre développement ! Il n'y a pas la transition écologique et l'action syndicale de l'autre, ce sujet est définitivement rentré dans notre action syndicale.
Bien sûr, ce sujet ne se traite pas qu'au niveau français. D'ailleurs, l'Union européenne a montré ces derniers

mois toute son ambition pour relever le défi – et nous sommes vigilants là aussi à ce que la justice sociale ne soit pas oubliée.

Mais nous pouvons nous le dire, mes camarades : l'Union européenne a globalement été à la hauteur de la période historique que nous avons traversée.

« L'Europe c'est notre communauté de destin. C'est notre seul horizon. »

Lorsque la crise sanitaire a frappé, c'est bien avec une réponse européenne coordonnée que nous avons pu faire face à cette pandémie : approvisionnement en matériel médical, fonds pour la recherche, mais aussi des initiatives exceptionnelles pour prévenir et amortir les effets de la crise sur l'économie et sur les travailleurs. Je pense en particulier, et ce n'est pas peu, à la mise en place d'un système de réassurance chômage européen, une revendication de la CFDT, parce que nous croyons que la solidarité entre les 27 doit être au cœur du projet européen.

Cette solidarité, elle est aussi dans le plan de relance européen d'une ampleur inédite, 750 milliards d'euros pour soutenir les économies européennes avec la possibilité d'emprunter solidairement sur les marchés, une avancée vers une mutualisation des dettes et c'est aussi plus de solidarité entre les États-membres.

Nous avons appelé, avec la Confédération européenne des syndicats, à ce plan de relance, nous le voulions ambitieux et à la hauteur de la crise économique et sociale qui nous guettait, un plan de relance pour relever aussi les défis des transitions écologique et numérique, je crois que nous avons été entendus.

Résolument européens ! En plus d'être une conviction, **c'est une aspiration.** Nous aspirons à plus d'Europe. Nous savons qu'elle n'est pas parfaite, que beaucoup de batailles restent à mener et de nouvelles avancées à conquérir pour une Europe plus démocratique, plus solidaire et plus à même de relever les défis d'avenir.

Depuis l'adoption du Socle européen des droits sociaux, la construction d'une Europe plus sociale est à nouveau à l'ordre du jour, et cela n'est pas sans lien avec la mobilisation continue du mouvement syndical européen et de la CES. Ce n'est pas toujours simple, je dois l'avouer. Mais malgré les divergences entre les gouvernements et même entre organisations syndicales, nous pouvons saluer plusieurs avancées :

- Plus de transparence dans la relation employeur/travailleur, avec l'adoption de la directive sur les conditions de travail prévisibles qui va bénéficier à tous les travailleurs et toutes les formes de travail, y compris les plus atypiques.
- La création de nouveaux droits, comme le congé paternité, le congé parental, le congé aidant et des formules souples de travail pour les parents et les aidants avec la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- Une protection des lanceurs d'alertes, vous en parliez, là aussi avec l'adoption d'une nouvelle directive européenne…

Nous espérons aussi que le chantier pour un salaire minimum en Europe va enfin aboutir au Conseil européen de demain. C'est un chantier emblématique et essentiel pour l'Europe sociale ! Nous continuerons aussi à œuvrer pour :

- l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, avec une directive transparence salariale ;
- un devoir de vigilance pour les entreprises partout en Europe ;
- l'amélioration des conditions de travail pour les travailleurs de plateformes.

Ces batailles, ces conquêtes, nous les menons avec nos camarades européens et avec la Confédération européenne des syndicats.

J'en profite pour saluer ceux qui sont parmi nous aujourd'hui, notamment : Marie-Hélène Ska de la CSC Belgique, Pépé Alvarez de l'UGT Espagne et tous les autres qui nous font l'honneur de leur présence. Je salue aussi Luca Visentini, le Secrétaire général de la CES, qui est un grand leader. C'est lorsque le syndicalisme européen est incarné, uni et qu'il est force de propositions qu'il obtient des résultats pour les travailleurs en Europe !

Cet engagement européen, chers camarades, ce n'est pas que le mien en tant que président de la CES, c'est aussi le vôtre, c'est surtout le nôtre ! Le mouvement syndical européen, c'est nous toutes et tous ! Ces batailles syndicales au niveau européen font écho à vos batailles dans les branches, les territoires, les entreprises et les administrations.

Le mouvement syndical européen, vous l'avez aussi incarné en vous mobilisant en solidarité avec l'Ukraine. Face à cette guerre odieuse et le drame humanitaire qu'elle a engendré, la CFDT – à tous les niveaux, dans les CSE, les sections, les syndicats, unions territoriales, les unions régionales et les fédérations, la Confédération – a agi pour venir en aide aux Ukrainiens. La CFDT s'est inscrite dans la solidarité du mouvement syndical mondial envers les organisations syndicales ukrainiennes, la FPU et KVPU (que nous entendrons tout à l'heure) et

envers les syndicats de pays frontaliers mobilisés pour les réfugiés. Dans quelques semaines, partira le convoi syndical pour l'Ukraine, organisé avec les autres organisations syndicales françaises, avec des biens de première nécessité collectés grâce à vos contributions à la cagnotte lancée à cet effet. En notre nom à tous, au nom de toutes celles et ceux qui subissent les ravages de cette guerre, je tenais à vous remercier pour votre générosité et pour votre mobilisation.

Cette guerre, nous la condamnons fermement et sans aucune ambiguïté. À la CFDT, nous ne mettons jamais dos à dos l'agresseur et l'agressé. Nous ne sommes pas de ceux qui dénoncent un impérialisme en en soutenant un autre. Notre lecture du monde ne dépend pas de la couleur politique des protagonistes et notre indignation n'est pas sélective. Nous n'avons qu'une boussole : être aux côtés de ceux qui se battent pour la démocratie et pour la liberté. Nous ne transigeons pas avec les valeurs, le respect des droits humains, le droit des travailleurs, les droits des femmes…

Nous nous sommes mobilisés pour l'accueil des réfugiés ukrainiens, comme nous nous sommes mobilisés auparavant pour l'accueil des réfugiés qui fuyaient d'autres guerres, notamment en Syrie. Pour nous, une France et une Europe fidèles à leurs valeurs se doivent d'être une terre d'asile pour ceux qui fuient les conflits, l'oppression ou les persécutions.

Terre d'asile, la France l'est aujourd'hui pour nos camarades syndicalistes afghans. Ils sont là grâce à la mobilisation de la CFDT et de la Confédération syndicale internationale.

Pour les syndicalistes que nous sommes, rester les bras croisés n'était pas une option, alors que les talibans reprenaient le pouvoir à Kaboul, alors que la vie de syndicalistes qui s'étaient engagés pour une société afghane plus démocratique était en péril. Cher Maroof, chère Habiba, cher Tamim, nous sommes heureux que vous, et vos familles, soyez sains et saufs, et nous sommes fiers de vous compter parmi nous aujourd'hui. Depuis la France, votre combat pour les droits des travailleurs et travailleuses en Afghanistan va continuer. La CFDT sera à vos côtés pour le mener avec vous.

Notre engagement auprès de ceux qui se battent pour la liberté, pour la démocratie et pour l'émancipation est dans notre ADN. Nous veillons à ne jamais oublier ceux qui paient cher le prix de leur engagement syndical comme en Égypte, à Hong-Kong, au Belarus, en Iran, et j'en passe, hélas ! Permettez-moi d'avoir une pensée ici pour notre ami Reza Shahabi, syndicaliste iranien qui s'est adressé à nous lors du Congrès de Rennes. Il devait être avec nous ici à Lyon, mais il a été arrêté le 12 mai avec d'autres syndicalistes iraniens uniquement en raison de leur engagement pour les travailleurs. Nous exigeons leur libération immédiate ainsi que celle des camarades de FO récemment arrêtés en Iran ! Nous exigeons aussi la libération de Aliaksandr Yarashuk, président du syndicat biélorusse, et tous les autres syndicalistes emprisonnés en raison de leur opposition au régime biélorusse et à la guerre en Ukraine.

« Notre engagement auprès de ceux qui se battent pour la liberté, pour la démocratie et pour l'émancipation est dans notre ADN. »

Nous ne restons pas davantage les bras croisés face à la multiplication des atteintes contre les droits des femmes à travers le monde.

Plusieurs d'entre vous les ont pointées, à juste titre : au Salvador, où des femmes sont emprisonnées pour une fausse couche ; aux États-Unis, où la Cour suprême s'apprête à remettre en cause le droit à l'avortement ; en Pologne ou en Hongrie, qui s'opposent à la ratification de la convention de l'OIT contre le harcèlement et les violences. Pour l'organisation féministe qu'est la CFDT, il ne faut jamais baisser la garde face aux plus conservateurs qui saisissent chaque occasion pour remettre les droits des femmes en cause. C'est un combat de chaque jour, et la CFDT y reste pleinement engagée.

Rôle démocratique

Vous avez insisté sur la crise démocratique que nous traversons et le rôle qu'y a joué la CFDT. Ce qui nourrit cette crise, c'est le déclin de la solidarité et de l'égalité. Ce qui nourrit la tentation des extrêmes, c'est le recul et la négation d'un commun porté par la société civile organisée. Transformer les colères en revendications collectives, c'est notre rôle. C'est pourquoi le mou-

vement des Gilets jaunes et les mobilisations individuelles en dehors de la CFDT ou d'autres organisations traditionnelles doivent nous interroger.

L'enjeu, pour chacun de nous, est d'aller vers les travailleurs, d'être à l'écoute du ressenti de chacun, de transformer la colère en engagement, l'indignation en revendication. C'est aussi en réponse à ces événements que s'est construit le Pacte du pouvoir de vivre : pour dire la force de la société civile et redonner à chacun du pouvoir d'agir en son sein.

C'est aussi comme cela que nous combattrons l'extrême-droite. Car faire barrage à l'extrême-droite, cela ne veut pas dire condamner ou mépriser celles et ceux qui votent pour l'extrême-droite.

En tant que première organisation syndicale de France, il nous appartient de parler à ces travailleurs qui cèdent à cette tentation. De leur montrer que ce discours de la défiance envers l'« Autre » n'est qu'un leurre qui finit toujours par se retourner contre les travailleurs. De les inviter à nous rejoindre pour reprendre en main leur pouvoir d'agir. C'est ce à quoi nous nous attelons quotidiennement à la CFDT et avec nos partenaires du Pacte du pouvoir de vivre : sortir des discours d'impuissance.

Faire barrage à l'extrême-droite, c'est être au quotidien dans la construction de solutions, dans la confrontation démocratique au sens le plus noble de terme : celle qui produit parfois des étincelles, celle qui produit surtout des résultats.

A l'interne, nous devrons aussi aller plus loin en termes de pratiques de débat, de formation politique, d'action revendicative, notamment en matière de lutte contre les discriminations. Cela rejoint plusieurs pistes portées dans le projet de résolution.

***

Mes camarades, quand on dresse la liste de nos actions pour répondre aux préoccupations des travailleurs, quand on dresse la liste de nos propositions et de nos actions pour transformer en profondeur la société et le monde, oui, on peut être fiers et on peut se dire : la CFDT tient la route.

Cette solidité, cette force, nous allons en avoir bien besoin dans les semaines et les mois à venir. Car nous ne serons pas épargnés par les vents contraires. Vous l'avez dit, ce qui marque le contexte actuel, c'est avant tout les incertitudes. Incertitude, sur ce que sera la situation politique au lendemain des élections législatives de dimanche. Incertitude aussi, au regard de la situation géopolitique actuelle qui n'a jamais été aussi tendue que depuis la guerre froide. Le multilatéralisme est à la peine et nous sommes entrés dans une ère de désordre géopolitique dont nul n'est capable d'en prédire l'issue.

Aux portes même de l'Europe, la guerre en Ukraine nous entraîne en terrain inconnu : l'histoire s'écrit certes au jour le jour, mais nous pouvons nous dire, lucidement, que cette guerre risque de durer et ses conséquences d'être durables. Les sanctions et embargos pénalisent

« Le rapport de force, c'est d'abord avec nos interlocuteurs naturels que nous devons le construire : avec les employeurs et le patronat. »

certes la Russie, mais aussi toute l'économie mondiale – et Poutine se fait un plaisir de souffler sur les braises. Des pénuries menacent : sur le pétrole, le gaz naturel, le cuivre, l'aluminium, le blé. Des régions entières sont menacées de famine.

Pour l'Europe, c'est un défi politique de taille ! Cela peut aussi être une opportunité pour l'Union européenne de s'affirmer, se renforcer, se consolider – tant c'est aussi dans les crises que s'est forgé notre creuset européen.

Les conséquences sont aussi économiques. En France, les conséquences se font déjà sentir, avec un ralentissement des créations d'emploi et surtout, le retour d'une inflation que nous n'avions pas connue depuis 4 décennies. Soyons lucides : les prix de l'énergie et de certains produits alimentaires resteront plus élevés que ce que nous avions connu jusqu'alors. Face à cette forte inflation, les pouvoirs publics ont pour l'instant débloqué des aides afin de soutenir les ménages. Nous l'avons dit, ces aides doivent être davantage ciblées vers les plus modestes.

Mais surtout va se poser la question de la soutenabilité

de ces choix pour nos finances publiques, après le « quoi qu'il en coûte », indispensable pour soutenir les entreprises, les travailleurs et les ménages pendant la crise sanitaire.

Pour la CFDT, il est normal que la dette publique soit un sujet de préoccupation dans le débat public – cela a aussi été un sujet de débat dans nos congrès, depuis le congrès de Grenoble en 2006. Nous ne pouvons pas faire comme si le ratio dette/PIB n'avait pas doublé entre 2002 et 2022. Alors que notre dette atteignait 112,5 % de notre PIB en 2021, nul ne peut dire que la dette publique n'est pas un sujet. Mais nous sommes bien placés pour savoir qu'un indicateur unique suffit rarement à rendre compte de la complexité de la réalité et que ce qui importe, c'est le coût de la dette.

Sur la dette, comme sur les autres sujets, la CFDT est lucide, ambitieuse, responsable. Hier, comme aujourd'hui, la CFDT n'a jamais voulu faire du recours à l'endettement une facilité qui permette de différer les choix en matière de dépenses publiques ou de fiscalité. Il ne s'agit pas de faire croire, ni même de nous faire croire, que nous pourrions être dans un « quoi qu'il en coûte » permanent. On ne rase pas gratis, mes camarades !

Pour la CFDT, le recours à la dette se justifie pour permettre des dépenses d'investissement d'avenir qui créent les richesses de demain ! Investir dans l'éducation, la formation, la transition écologique, dans la recherche et l'innovation, dans les politiques industrielles, c'est construire la croissance de demain. Vouloir resserrer les boulons budgétaires sans engager les nécessaires investissements, ce serait nous priver de la croissance qui nous permettra de rembourser la dette.

***

Aujourd'hui, pas plus qu'hier, la CFDT ne proposera de raser gratis. Le contexte politique nous commande d'être lucides et responsables.

Dans la bataille politique camp contre camp, slogan contre slogan, et malheureusement parfois, outrance contre outrance, ne nous laissons pas enfermer dans un rôle ! Nous sommes libres et engagés depuis trop d'années pour dériver maintenant !

Le premier impératif, le gage absolu de notre indépendance, c'est notre capacité à partir du réel, avec lucidité, avec responsabilité. Pas pour le subir. Notre rôle de syndicalistes, c'est de traduire le mécontentement et les attentes en stratégie collective. Quels que soient les responsables politiques, nous ne serons ni alliés ni opposants : nous serons des syndicalistes. Ne pas se contenter d'être le simple relai de ce que disent les travailleurs et les adhérents, mais aussi proposer des alternatives pour transformer ce réel.

Notre rôle, c'est ensuite de porter ces propositions auprès des décideurs et être capable de s'engager lorsque la négociation est possible. Et lorsque ça ne l'est pas, c'est exercer d'autres modalités du rapport de force : grève, manif, débrayage… Mais avec un seul horizon, celui de l'intérêt des travailleurs.

Oui, l'intérêt des travailleurs, en toute circonstance, en cherchant à obtenir des résultats concrets. C'est une constante dans l'histoire de la CFDT : il n'y a pas de rapport de forces qui ne soit finalisé sans l'obtention d'un résultat.

Si on peut le faire à plusieurs, c'est mieux. Si on renonce à l'objectif pour être plusieurs, cela ne sert pas à grand-chose et conduit à l'échec. La CFDT veut un syndicalisme de résultats, pas de témoignages.

Cette stratégie, c'est celle qui nous a déjà permis de tenir le cap ces 4 dernières années, celle que vous êtes si nombreux à avoir salué dans vos interventions. Garder notre boussole, ancrer nos pratiques. Pour toutes ces raisons, mes camarades, dans les semaines à venir, il est hors de question que la CFDT fasse la politique de la chaise vide ! Refuser de discuter par principe, sous prétexte que les termes de la discussion nous déplaisent, ce n'est pas le syndicalisme CFDT !

Dites-moi, quand vous avez un patron qui vous a snobé pendant des années, et qui à force d'acharnement et de travail syndical, fini par consentir à vous ouvrir la porte, est ce que vous la lui claquez au nez ? Bien sûr que non ! Vous mettez le pied dans la porte et vous cherchez à l'ouvrir au maximum de vos possibilités. Cela n'empêche pas de poser nos conditions, comme nous l'avons fait en refusant de discuter des retraites entre deux portes, au cœur de l'été.

Cela s'appelle, créer le rapport de force.

Le rapport de force, c'est d'abord avec nos interlocuteurs naturels que nous devons le construire : avec les employeurs et le patronat. Face à la situation actuelle, à la question brulante du pouvoir d'achat, au besoin de reconnaissance du travail, à l'aspiration à avoir un travail qui a du sens et un parcours professionnel satisfaisant, la responsabilité des employeurs est écrasante.

Les enjeux sont trop importants sur les salaires, le travail, les protections sociales pour que le patronat se dérobe. Nous attendons le patronat à la table des

négociations dans les entreprises, dans les branches, dans les administrations, au niveau national. Nous attendons qu'il s'engage pleinement dans le paritarisme pour construire les droits de demain dans un monde du travail en pleine transformation.

Sans une prise en compte de l'aspiration à la justice sociale, sans implication forte et loyale dans le dialogue social et le respect des militants syndicaux, le patronat prendra la responsabilité d'une conflictualisation accrue dans les entreprises, les branches et au national.

Créer le rapport de force, c'est aussi avec le Gouvernement, pour être écoutés et entendus. Dans ce moment particulier d'un début de 2e quinquennat, avec un Parlement qui reste à élire, dans le contexte que je viens de décrire, nous devons porter les fortes attentes sociales des travailleurs et des citoyens sur les nombreux sujets conjoncturels ou structurels que nous avons évoqués.

Et nous sommes légitimes pour le faire car soutenus par les travailleurs. Ainsi, selon l'étude Kantar que nous rendons publique aujourd'hui, 88% des salariés pensent que pour préparer l'avenir, les pouvoirs publics doivent associer davantage les travailleurs et leurs représentants.Alors allons-y !

Pour cela, nos éléments de rapport de force sont : démontrer la pertinence et la qualité de nos propositions.

C'est ce que nous avons fait sitôt le Gouvernement nommé en lui remettant les propositions CFDT sur le travail, la rémunération, le pouvoir de vivre, le partage du pouvoir dans l'entreprise, la fiscalité, les services publics, les moyens de la protection sociale, la politique industrielle, le dialogue social, la démocratie. Vous retrouverez toutes ces propositions dans le document remis au Gouvernement. Nous les porterons autant de fois que nécessaire et nous ciblerons les ministres concernés par chaque sujet.

Le deuxième angle de ce rapport de force, c'est notre capacité d'engagement pour travailler sur l'ensemble des sujets sur lesquels nous formulons des propositions. Nous ne sommes pas de ces syndicalistes qui réclament à corps et à cris plus de dialogue et moins de verticalité pour mieux laisser la chaise vide quand il faut mettre les mains dans le cambouis. Nous voulons prendre notre part dans une véritable co-construction.

Un cahier revendicatif tel que nous le portons, ne trouve sa pertinence que dans une capacité à le faire aboutir. Et évidemment, cela n'est pas possible sans entrer dans ce rapport de force qu'est la concertation et la négociation avec les pouvoirs publics… avec le Gouvernement. Ce que nous voulons, c'est une méthode durable du dialogue qui tienne réellement compte des propositions de la CFDT.

C'est l'état d'esprit qui est le nôtre aujourd'hui dans l'embryon de nouvelle méthode que semble être le fameux Conseil national de la refondation. Sans naïveté, avec moult propositions, avec détermination mais aussi avec de fortes exigences, nous allons nous y inscrire. D'ailleurs, cela ressemble bigrement à ce que – en d'autres temps pas si lointains – certains nommaient Conférence sociale.

Je sais - et certains l'ont dit fort – qu'il y a des réticences, que les 5 années passées ont laissé des traces, que les stigmates du mépris ressentis sont encore visibles. Mais mes camarades, de quoi aurions-nous peur ?

Nous… nous n'avons pas changé. Nous voulons toujours assumer notre double responsabilité qui est de défendre les travailleurs et de contribuer à l'intérêt général. Mais c'est vrai, la volonté n'exclue pas l'exigence. Et notre exigence, ce sera la loyauté du Gouvernement, sa capacité d'écoute et sa volonté de compromis ! Sans cela – et je préviens le président de la République et la Première ministre … ce sera sans la CFDT.

Et dans ce cas, ce sera le troisième angle de notre rapport de force avec le Gouvernement qui sera la contestation des mesures injustes et la confrontation pour qu'elles ne voient pas le jour. Et en cela nous avons toute la palette de ce que nous savons faire : mobilisations sectorielles, manifestations, pression militante et des salariés…

Voilà mes camarades ce que sera le rapport de force qu'exercera la CFDT dans les semaines et mois à venir. C'est un triptyque fait de propositions – négociations – mobilisations. Mais pour cela, il ne faut pas demander à la Confédération de faire toute seule ! Au président et au Gouvernement de faire le choix de l'intelligence collective et de l'apaisement. La CFDT y est prête mais il faut être deux pour jouer !

***

Influencer les pouvoirs publics pour que leurs décisions prennent en compte nos propositions, imposer au patronat un autre partage du pouvoir et une autre répartition de la richesse créée, nous serons d'autant plus forts pour le faire que **nous saurons trouver des alliés chaque fois que nécessaire.**

Certains d'entre vous en ont donné des exemples lundi et mardi : le paysage social actuel n'est pas très brillant. Pour autant, cette situation s'impose à nous. C'est dans ce contexte que nous agissons.

Il y a une décennie encore, il était courant dans nos débats sur le sujet d'entendre que, pour manger avec le diable, il fallait une longue cuillère. Mais il arrivait aussi que nous participions au repas, quelle que soit la taille de la cuillère. Aujourd'hui, ce n'est plus une question à la CFDT. C'est, au contraire, chez beaucoup de nos partenaires qu'elle est posée dans leur interne quand ils agissent avec nous. Vos interventions l'ont montré, la CFDT assume sa singularité et son leadership, partout où elle est implantée, sur les lieux de travail, dans les professions et les territoires, et au niveau confédéral.

Durant ces 4 années, nous avons maintenu des liens avec les autres organisations syndicales en continu. Jamais, le fil des relations n'a été rompu entre les présidents et secrétaire généraux des autres OS et moi-même, je peux témoigner de rencontres régulières, souvent off, parfois rudes mais toujours respectueuses. Ces contacts se sont concrétisés à maintes reprises. Pour ne citer que des exemples récents, la tribune que j'ai coécrite avec Philippe Martinez pour appeler à faire barrage à l'extrême-droite entre les deux tours de l'élection présidentielle, en est une bonne illustration ; l'organisation du convoi humanitaire intersyndical pour l'Ukraine, en est une autre.

Vos interventions ont montré que cette pratique était aussi la vôtre dans les entreprises et les administrations, dans les branches et les territoires.

Évidemment, le dialogue est plus facile avec certaines organisations qu'avec d'autres. D'un niveau confédéral, avec la CFTC par exemple, nous avons pu travailler ensemble sur beaucoup de sujets et signer certains accords nationaux interprofessionnels. Cela a été parfois possible également avec FO. C'est plus compliqué avec Unsa, dès lors qu'elle a changé de pied, pour des raisons qui, je dois l'avouer, nous échappent un peu. Espérons qu'au vu des piètres résultats de ce revirement stratégique (pas de résultats dans les urnes, pas d'écho dans le débat public), cette situation ne durera pas. Dans la période qui vient, le pôle réformiste reste un ancrage utile.

Dès avril 2019, le Bureau national faisait le constat que le Pacte du pouvoir de vivre nous apportait des alliés plus fiables, souvent plus dynamiques, plus engagés, et avec lesquels il est possible de construire des actions communes, comme beaucoup d'entre vous l'ont souligné ici. En approfondissant ce travail au niveau national comme en région, nous pouvons inscrire ces alliances dans la durée et en faire un véritable multiplicateur de notre pouvoir d'agir.

***

Mais pour tenir la barre dans la période à venir, nous devons avant tout compter sur nos propres forces pour durer, être attractifs et efficaces.

Compter sur nos propres forces, c'est d'abord nous appuyer sur notre nombre d'adhérents. Nous avions (vous aviez !) fixé à Rennes un objectif ambitieux, +10 %. Avions-nous mis la barre trop haut ? Était-ce forcément voué à l'échec ? Je suis tenté de répondre à cette question par une autre question : qu'aurions-nous fait si nous n'avions pas pris ce pari ?

Aurions-nous mis en place des « challenges » développement, que beaucoup d'entre vous saluent comme un vrai booster ? Aurions-nous imaginé l'opération Réponses à emporter, qui nous permet d'expérimenter une adhésion découverte ? Aurions-nous développé notre offre de services ? Aurions-nous mobilisé nos énergies de la même façon ? Pas sûr !

Fixer un objectif permet de se mettre en mouvement pour l'atteindre. La crise sanitaire ne nous a pas aidés, c'est une évidence. Mais cela n'explique pas tout.

10 %, ça paraît beaucoup, en réalité, ce n'est pas inatteignable. Nous faisons chaque année 10 % d'adhésions ; le problème, c'est que nous en perdons presqu'autant chaque année, même si nous progressons en termes de fidélisation pendant cette mandature. Les challenges développement démontrent que des équipes y arrivent très bien, à faire adhérer, qu'elles font pour certaines bien plus que 10 %, dans des secteurs professionnels très variés, vous en avez témoigné. Ces équipes ont des idées, du savoir-faire, elles ont la niaque, elles ont l'envie ! Organisons la contagion de leurs bonnes pratiques. Le virus du développement, c'est un bon virus !

Il n'y a pas d'objectif chiffré dans le projet de résolution cette fois. Il n'y en a pas, parce que c'est vous qui allez le déterminer. Chaque syndicat est invité, dans l'année qui vient, à travailler sur un objectif de développement avec ses sections. Et dans un an, c'est l'addition de vos projets qui fera notre objectif à tous.

Le montant de la cotisation est-il un problème ? Franchement, je ne crois pas qu'une cotisation basse soit la clé de notre développement – j'ai envie de dire : ça se saurait ! La cotisation n'est pas trop élevée, si nous savons

écouter, suivre et défendre les salariés. Elle n'est pas trop élevée, si nous savons leur offrir les services qu'ils attendent, si nous savons bâtir avec eux une relation de confiance. Nous ne croyons pas que le « *low cost* » soit l'avenir du syndicalisme.

Alors, remettons l'ouvrage sur le métier. Consolidons-nous là où nous sommes implantés, continuons d'aller à la rencontre de nouveaux publics, renforçons notre attractivité. N'oublions jamais que notre nombre d'adhérents conditionne notre rapport de force, notre poids dans la société, notre crédibilité et notre autonomie. Que notre financement assis sur des cotisations, c'est le prix de notre liberté, de notre indépendance, de notre pérennité. Que des adhérents nombreux nourrissent notre vitalité démocratique, améliorent notre représentativité. C'est cela le sens du syndicalisme d'adhérents : des valeurs, des moyens, de l'action.

Compter sur nos propres forces, c'est compter sur notre représentativité. Nous avons deux occasions dans les mois qui viennent de consolider, réaffirmer notre première place qui fait notre fierté.

Les élections dans les fonctions publiques, dont nous avons parlé ce matin, et dans les entreprises. Pour ces campagnes, qui sont aussi source de vitalité militante et de syndicalisation, la Confédération et les fédérations ont mis à votre disposition ou préparent des outils pour aller à la rencontre des travailleurs. Certains sont d'ailleurs accessibles sur le stand de l'Uffa. La mobilisation est lancée et elle ne s'arrêtera plus jusqu'en décembre.

Dans le privé, l'enjeu des élections professionnelles lors du renouvellement des CSE est également l'opportunité d'une impulsion collective. Rappelons que ¾ de ces renouvellements devraient se dérouler entre septembre 2022 et décembre 2023. Là aussi, outillage des militants, accompagnement et mobilisation maximum pour gagner les élections.

Compter sur nos propres forces, c'est aussi accompagner nos militants, leur donner du plaisir à militer, les sécuriser dans leur engagement. Vous accompagnez tous les jours. Vous avez salué la mise en œuvre de l'ARC décidée au congrès de Rennes.

L'espace de ressources et les conseils experts vous sont déjà utiles, et c'est tant mieux. Nous mesurons le chemin qui reste à parcourir pour qu'aucune section, aucun militant ne reste seul avec des questions sans réponses. Nous avons encore l'enjeu de rapprocher le besoin et l'offre d'accompagnement.

C'est plus simple qu'il n'y paraît : le besoin d'accompagnement, vous le captez tous les jours. L'ARC n'est pas un dispositif à côté de ce que vous pratiquez déjà. L'ARC fonctionne avec et pour les syndicats. L'ARC accompagne ceux qui accompagnent. Alors, faisons en sorte ensemble que l'ARC soit mieux connu, mieux utilisé pour tenir pleinement ses promesses. Ce qui n'était qu'un projet à Rennes s'est construit avec les fédérations et les unions régionales, avec un pilotage confédéré, avec de la mutualisation, du partage, de l'entraide, de l'enthousiasme aussi parfois, avec le sentiment de décloisonner, d'innover, d'être utile.

C'est comme cela aussi que s'est réfléchi l'évolution de la formation syndicale qui vous est proposée dans le projet de résolution générale. Compter sur nous même, c'est nous appuyer sur des militants à l'aise dans leurs mandats et leurs responsabilités.

Dans la vie d'un adhérent, d'un militant, d'un responsable CFDT, la formation syndicale ne devrait pas être une option. Cela reste pourtant trop largement le cas. Nous avons une offre très riche, avec plus de 700 outils de formation dans la maison CFDT. Mais nous ne formons, selon les années, que 5 à 10 % de nos adhérents. Cherchez l'erreur ! Le problème, ce sont les 90 % que nous ne touchons jamais. C'est pour eux qu'il faut se bouger ! Former plus, former mieux, en décloisonnant notre offre, en mutualisant nos efforts, c'est tout le sens du débat que nous aurons demain sur la formation.

Les orientations votées à Rennes prévoyaient un nouvel accès à la formation en ligne. La plateforme « Ma Formation CFDT en 1 clic ! » , accessible depuis l'espace adhérent du site de la CFDT depuis l'automne 2021, en est la traduction concrète. Elle répond à l'exigence de visibilité, d'accès simplifié : maintenant les syndicats ont accès aux catalogues de leur fédération et de leur URI. Le distanciel ne remplace pas le présentiel : mais c'est complémentaire. Quand en moins de six mois, plus de 800 adhérents se sont connectés à la formation bienvenue, je dis bravo. Ils n'auraient peut-être pas pu la suivre en présentiel. C'est cela aussi, innover pour se renforcer.

Compter sur nos forces, c'est aussi, parfois, savoir nous **protéger de nous- mêmes.** Certains ont regretté devoir passer trop de temps à gérer les conflits internes, un temps qui pourrait être tellement mieux utilisé ! Nous partageons bien évidemment cela. Deux d'entre vous ont évoqué les administrations provisoires de syndicats. De quoi parle-t-on ? D'un temps, limité, pendant lequel le syndicat est « administré » par des militants expérimentés, désignés le plus souvent par la fédération et l'union régionale du syndicat pour le remettre

en état de fonctionner. C'est le Bureau national qui décide d'une administration provisoire après une enquête de la Commission confédérale d'organisation.

Il n'y a administration provisoire qu'en cas de manquement grave à nos statuts, en cas de détournement d'argent, de dysfonctionnement démocratique du syndicat, de harcèlement sexuel et toujours étayé par des éléments de preuves. Il y a administration provisoire, quand toutes les tentatives préalables de discussion entre les parties ont échoué. Et généralement, cela se termine par un congrès du syndicat qui se remet en marche et reprend la main sur son destin.

Les conflits sont inhérents à toutes les organisations, ce n'est pas nouveau. Nous vivons aussi dans une société où l'invective et les tensions s'accroissent. Nous devons nous en protéger. Apprenons à maîtriser les conflits. Apprenons à ne pas les laisser s'installer, à privilégier l'écoute, le dialogue. Et s'il y a des comportements avérés, contraires à nos règles et à nos valeurs, à les signaler sans tarder.

Les précisions que nous introduisons dans les statuts à ce congrès nous aideront à mieux encadrer la gestion des conflits en interne, à les sécuriser juridiquement parce qu'ils se retrouvent de plus en plus souvent devant les tribunaux. La Confédération anime une formation « Prévenir les conflits ». Son déploiement par les structures est une nécessité pour apprendre à éviter ou désamorcer les hostilités le plus tôt possible. Ces conflits découragent des militants, parfois les détruisent. Ces conflits nous détournent de nos missions essentielles auprès des travailleurs et des adhérents. Ces conflits nous abîment : ne laissons pas faire !

Deux militants ont remis en cause les administrations provisoires et revendiquent de laisser les syndicats tranquilles quand il y a ce type de conflit. L'un d'entre eux en parlant de son amour pour la CFDT. J'aime la CFDT, moi aussi ! Mais c'est parce que j'aime la CFDT, que je ne veux pas qu'elle mette la poussière sous le tapis. C'est parce que j'aime la CFDT, que je ne sacrifierai jamais notre éthique individuelle et collective pour notre confort ou notre tranquillité.

Oui, j'aime la CFDT, quand elle s'engage dans une charte VSST... et je l'aime encore plus quand elle la fait vivre en actes.

Au congrès de Rennes, nous affichions la volonté d'incarner le syndicalisme du 21e siècle sans rien renier de nos fondamentaux. Cette ambition, nous le disions, interroge aussi nos modes de fonctionnement. Notre structuration a plus d'un siècle, elle garantit notre fonctionnement, nos prises de décision, notre précieuse démocratie interne. Mais une organisation, c'est vivant. Elle doit s'adapter à l'évolution de la société, aux réformes territoriales, aux mutations du monde du travail, aux attentes des adhérents, des militants. Nous n'avons jamais cessé de nous adapter tout au long de notre histoire. C'est une garantie de longévité. Certains l'ont dit à cette tribune : ceux qui durent, sont ceux qui savent s'adapter.
Certains d'entre vous trouvent aussi que nous n'allons pas assez vite dans l'évolution de notre structuration, qu'il nous faut encore décloisonner, alléger nos fonctionnements. Vous avez remarqué aussi que le fédéralisme opérationnel, qui n'était qu'un concept il y a encore quatre ans, s'ancrait dans nos pratiques. Quand vous évoquez l'accompagnement de vos URI, « un vaccin contre l'isolement », le soutien de vos fédérations, de la Confédération, vous parlez de fédéralisme opérationnel. Le fédéralisme opérationnel, ce n'est pas une fin en soi. C'est un moyen de parvenir à nos fins. Mais un moyen qui dit beaucoup de notre pratique du collectif comme antidote au repli sur soi.

Le fédéralisme opérationnel, c'est aussi plus de réseaux, plus d'horizontalité, plus d'écoute, plus de co-construction, d'entraide et de participation. C'est ne pas refaire la même chose à tous les étages de la maison CFDT. C'est gagner du temps, et du temps, vous nous l'avez dit, nous en avons moins. Alors sachons gagner du temps ! Gardons bien ce qui nous renforce, ce que nous avons à offrir : du collectif face à l'isolement, de l'accompagnement face au chacun pour soi, notre cohésion face aux déchirements, des résultats face aux incantations, de l'espoir face aux désenchantements.

Mais travaillons sur ce qui risque de nous affaiblir. Il nous faut une organisation encore plus nombreuse, encore plus accueillante, plus accompagnante, plus réactive, plus émancipatrice, plus coopérante qu'elle ne l'est déjà. Une organisation plus bienveillante pour chacun et plus solide pour tous. Travaillons sur notre organisation sans tarder, mes camarades. Les mutations à l'œuvre ne nous attendront pas. C'est le sens des propositions qui vous sont faites, avec, pour la première fois, une première partie sur notre interne dans le projet de résolution générale.

Pour conclure ma réponse, je voudrais vous rappeler, nous rappeler à tous, le trésor que vous êtes, vous les militants.

À côté du discours politique, en dessous des radars médiatiques, nous le savons bien : il y a des milliers d'initiatives positives, d'actions qui se développent chaque jour, sur les territoires, dans les entreprises

et les administrations. Les choses bougent déjà, des femmes et des hommes s'organisent pour trouver ensemble des solutions ; et les militants CFDT font partie de cette dynamique. Vous faites partie de ce mouvement.

Vous faites partie de ceux qui ne se contenteront jamais des slogans, qui n'attendront jamais que ça tombe du ciel. De ceux qui sont déjà en train de construire le monde d'après. Vous, vous êtes pour le progrès, même si c'est à petit pas, même si c'est à bas bruit. On peut laisser aux autres le vacarme et l'absence de résultats.

Je veux saluer aussi le trésor que constitue notre organisation dans le paysage actuel : quelle autre organisation aujourd'hui est présente dans tous les territoires, dans tous les secteurs professionnels ? Quelle autre organisation peut revendiquer un tel nombre d'adhérents ? Quelle autre organisation a une telle force militante, un tel poids dans le débat public, une telle « colonne vertébrale » et une telle cohérence dans ses prises de positions, une telle qualité de débats internes, une telle liste de résultats engrangés ? Et oui, à Rennes, j'avais ponctué ma réponse d'un « Merde… nous sommes 1er… alors assumons le ! ». Nous avons assumé !

Quand j'énumère cette liste, je n'oublie absolument pas celle de nos faiblesses et de nos manques : faiblesse des implantations dans les petites entreprises, baisse de notre nombre d'adhérents, fatigue militante et perte de moyens syndicaux, etc. Ces faiblesses, ces manques, nous les avons collectivement diagnostiqués, parfois depuis de nombreuses années. Reste maintenant à les traiter.

C'est un des gros enjeux de la résolution et de notre congrès : faire fructifier ce trésor que, en tant que responsables de la CFDT, nous avons reçu en héritage, et transmettre à nos successeuses et successeurs une CFDT encore plus forte, encore plus utile aux travailleurs et à la société.

Alors, au moment du vote de ce RA, je vais reparler du verre à moitié plein ou vide. Nous l'avons bien rempli, non ? Oui, il y a encore du vide, OK. Mais vous voulez continuer à le remplir, n'est-ce pas ? Oui ou non ? Pour cela, votez très massivement le RA, sans partage. C'est ce qui montrera la force de la CFDT et l'élan nécessaire pour les mois et les années à venir. Je compte sur vous. J'ai confiance en vous.
Votez le RA, et votez le pleinement.

Le rapport d'activité a été adopté avec 89,54% des voix.

RÉSULTATS DU VOTE SUR LE RAPPORT D'ACTIVITÉ DONT LE QUITUS FINANCIER

Inscrits	24 468	
Retirés	21 087	
Exprimés	19 900	
Pour	17 819	89,54 %
Contre	2 081	10,46%
Abstentions	1 187	

RAPPORT D'ACTIVITÉ ADOPTÉ

NOTES

Plus de 2 400 amendements à la résolution générale - contre 1 600 à Rennes et Marseille - ont été déposés par les syndicats et les UTR.

RÉSOLUTION GÉNÉRALE

UNE CFDT PLUS FORTE POUR UNE SOCIÉTÉ PLUS JUSTE

1. Présentation de la résolution générale.....57
2. Amendements en débat 67
3. Résolution générale.....82

1. PRÉSENTATION DE LA RÉSOLUTION GÉNÉRALE PAR JOCELYNE CABANAL ET FRÉDÉRIC SÈVE | Animation : Jérôme Citron

Jérôme CITRON Vous avez eu la lourde tâche de piloter l'écriture de ce projet de résolution. Pouvez-vous nous dire dans quel état d'esprit vous avez mené ce travail ?

Frédéric SÈVE ■ On est d'abord impressionné par l'ampleur de la tâche ! Mais, très vite, on est amené à se poser la question de l'objectif : une résolution de congrès, elle va nous servir à quoi ?
D'abord à se donner ensemble une feuille de route pour les années à venir, bien sûr, mais l'exercice va en fait au-delà. Un texte de résolution, c'est également une réponse – un essai de réponse – aux défis du moment, aux interpellations que nous adressent les travailleurs, mais aussi aux grandes évolutions de la société.
Et c'est aussi une façon de réfléchir à ce que nous sommes, à ce qui fait corps entre nous, à ce qui nous unit et nous mobilise – c'est un peu la carte d'identité de la CFDT.
Une résolution de congrès, c'est enfin une façon de se projeter vers l'avenir, de dessiner un futur désirable, un essai de formuler ce qui nous mobilise et nous motive. Pour cela, une résolution de congrès doit s'appuyer sur l'expérience accumulée par toute la CFDT.
Écrire une résolution, c'est partir de ce qui a été fait, ce qui a été vécu, ressenti, réfléchi par les militants de la CFDT – c'est un peu notre patrimoine, en fait.

Jocelyne CABANAL ■ Pour cela, nous nous sommes appuyés sur les secrétaires confédéraux, des militantes et militants qui apportent à la fois leur **expertise** et leur **connaissance du terrain** et de **l'activité des syndicats.** Mais il nous tenait à cœur, d'en faire un temps de **démocratie participative.** Nous avons donc fait le choix d'élargir le cercle des contributeurs le plus tôt possible. Nous avons donné ainsi la possibilité à un maximum de militants de contribuer à la fabrication du texte commun. D'apporter leurs intuitions, leurs inspirations, leurs expériences, leurs exigences.
Ce sont les débats de *La Consult'* – vous vous rappelez, ces débats et visios thématiques ? Ça nous a permis de concrétiser cette intention. Ça a fait bouger le schéma classique de nos congrès avec de nombreuses propositions que vous retrouvez dans le projet de résolution, avec le petit pictogramme « 📣 ».

Frédéric SÈVE ■ Après, il y a bien sûr un travail de mise en forme, de mise en cohérence, des choix, des renoncements aussi, parce qu'on ne peut pas tout écrire, parce que tout n'est pas toujours assez abouti, travail arbitré par le Bureau national qui porte collectivement le texte de la résolution.
Et enfin, et j'allais dire surtout, il y a eu les débats dans les organisations, les fédérations, les URI, les syndicats, les UTR, parfois aussi impulsés par la Confédération, et aussi des débats et des webinaires via la plateforme « Je participe » - encore une innovation intéressante.

Jocelyne CABANAL ■ Ces débats ont débouché sur le travail d'amendement des syndicats et UTR qui a permis de préciser, d'affiner, de compléter le texte initial.
Au passage, plus de 2 400 amendements contre 1600 à Rennes et Marseille, on peut dire que vous ne nous avez pas épargnés et vous avez eu bien raison. Merci à vous !
Ça a été un très gros travail, très intéressant, et très riche démocratiquement ! Beaucoup d'amendements ont été intégrés. Quand ils n'étaient pas intégrés, on a essayé de répondre le plus précisément possible. Et il nous reste à vivre ensemble deux temps forts : les quinze débats à trancher ensemble, et bien sûr, le vote final de notre résolution, achevée.
Un projet de résolution, c'est une sculpture vivante. Nous avons ouvert la porte pour que chacun puisse y imprimer ses convictions !

JC Ce projet de résolution débute par la CFDT elle-même, ce n'est pas habituel. Pourquoi un tel choix ?

Jocelyne CABANAL ■ Parce que notre outil syndical c'est ce qui nous permet d'agir et que si on ne s'en occupe pas, nous allons perdre en capacité d'action.
La CFDT ce n'est pas un syndicat qui se contente de vociférer, c'est un syndicat qui agit et qui obtient des résultats. Notre première force ce sont les militantes et les militants partout dans les entreprises, les administrations et les territoires. Notre organisation doit se mettre à leur service. Cette première partie vise donc à nous donner les moyens de notre ambition.
Et puis, on va se le dire, notre ambition est de changer le travail, de changer la société. Comment prétendre le faire si on n'est pas capable de se changer soi-même ?

JC Est-ce à dire qu'il faut tout changer dans la CFDT ?

Frédéric SÈVE ■ Tout changer, je ne sais pas, mais disons qu'il faut faire du syndicalisme autrement, vraiment. Faire du syndicalisme autrement, c'est l'ambition de la CFDT, et depuis longtemps, ça ne date pas des dernières années, ni de ce projet de résolution. Je dirais

même que c'est notre marque de fabrique aujourd'hui. Cela dit, pour réaliser cette ambition, il y a quelques étapes à ne pas louper. C'est là-dessus qu'insiste le texte qui vous est présenté.
Première étape, il faut mener le dispositif ARC à maturité, afin de rendre effectif le droit à l'accompagnement des militants promis à Rennes il y a quatre ans. La mécanique est en place, il faut que les structures de la CFDT, toutes les structures, s'en emparent pour le faire monter en puissance. C'est l'objet des « contrats d'accompagnement » – fédérations, URI, syndicats – que nous proposons d'expérimenter et dont nous débattrons tout à l'heure.
Un deuxième chantier concerne la formation syndicale. Nous ne formons pas assez nos adhérents et nos militants, et nous ne les formons pas assez bien. Nous avons un devoir de formation à assumer, un devoir aussi bien pour les individus que pour les structures.
Quant à l'offre de formation, elle doit être construite de façon plus collective, plus confédérée. Personne ne peut prétendre avoir, à lui tout seul, le bon point de vue sur ce que doit être la formation syndicale. Celle-ci doit répondre aux attentes des structures, qui ont besoin de militants bien formés aux missions qu'elles et ils assument, au service de leur fédération, de leur URI, de leur syndicat ou de leur section. Mais la formation doit aussi permettre aux militantes et aux militants d'évoluer au sein de l'univers CFDT, et d'acquérir une culture politique et syndicale commune. C'est ce qui permettra à la CFDT de rester une organisation cohérente et vivante.
Le troisième effort que l'on doit faire, nous le devons à nos militantes et nos militants. Militer, c'est souvent une passion, mais c'est toujours un engagement, et un engagement de plus en plus lourd.
Nous devons collectivement être au côté de nos militants, les accompagner dans leur prise de fonction, dans leur parcours, leur repositionnement. Veiller à leur charge de travail, aux discriminations qu'ils peuvent subir. Nous devons être solidaires de nos militants.

Jocelyne CABANAL ■ Vous nous l'avez dit, ici, à Lyon, mais aussi chaque fois que nous vous rencontrons : les syndicats voient leur champ d'activité s'étendre alors que les moyens ont été réduits. La barque est de plus en chargée alors que le suivi des sections, sur le terrain, est vital.
On est d'accord, **c'est juste intenable !**
Les sections **sont le premier maillon du développement et le moteur de l'action revendicative.** Ce sont elles qui font vivre la CFDT en proximité avec les travailleurs.
Et c'est pour cela que le projet de résolution propose d'ouvrir un chantier avec les syndicats concernant leurs missions, dans l'objectif de les renforcer.
Le projet de résolution propose d'impulser, évidemment en lien avec les syndicats, **une stratégie d'accompagnement** pour renforcer les sections, notamment celles dont les adhérents peuvent relever de différents syndicats. Le but, c'est de développer dans les sections des pratiques de proximité pour accueillir et… fidéliser les nouveaux adhérents, pour organiser l'action syndicale. On pourra s'appuyer sur l'ARC pour cela.
Et puis, **nous devons nous donner les moyens** d'aller à la rencontre de TOUS les travailleurs, toutes celles et ceux qui sont isolés dans les TPE, tous les précaires, les chômeurs, les freelances…
Nous voulons donc expérimenter pour que chacune et chacun puisse s'inscrire dans un **cadre collectif de proximité,** pro ou interpro. Là encore, avec les syndicats concernés, il s'agit d'accompagner et de suivre ces expérimentations pour les modéliser ensuite.

Jocelyne Canal et Frédéric Sève, secrétaires nationaux et rapporteurs de la résolution générale.

JC Et tout ceci pour progresser enfin sur la syndicalisation…

Frédéric SÈVE ■ Je sens un peu d'ironie dans la question ! Il est vrai qu'on se parle de syndicalisation depuis au moins 25 ans, avec des objectifs ambitieux, mais des résultats en termes d'adhérents… disons nettement moins enthousiasmants. On s'est dit qu'il fallait peut-être prendre le problème autrement.
La syndicalisation, avant d'être une question de chiffre, de développement, c'est une question de rapport aux travailleurs, et même de rapport au terrain. Le syndicalisme d'adhérents que nous portons à la CFDT, c'est d'abord un syndicalisme de contact, de relation avec les personnes, leur vécu, leurs attentes. La première mission de la syndicalisation c'est d'étoffer, de densifier cette relation, de nous rapprocher des travailleurs et de les rapprocher de la CFDT, des équipes CFDT. Cela suppose

une discipline collective, un travail militant, mais cela suppose aussi d'investir dans les outils numériques de contacts et de suivi des sympathisants. C'est un premier axe de travail que nous proposons.
Maintenant, en matière de chiffre de développement, on ne va pas se mentir : ça n'a pas marché, ça ne marche pas. Il y a eu de très belles réussites bien sûr. Beaucoup de syndicats et d'équipes en font tous les jours la démonstration, avec des rythmes de développement à deux chiffres.
Il y a des savoir-faire à cultiver et diffuser, nous ne sommes pas dépourvus à la CFDT.

JC Alors, qu'est-ce qui cloche ?

Frédéric SÈVE ■ Peut-être que ce que nous n'arrivons pas à faire, c'est de nous donner, et d'assumer un objectif commun de syndicalisation. Plus exactement, nous n'arrivons pas à passer d'un objectif commun à des objectifs par syndicat et UTR. Ça nous permettrait de tenir compte de la situation des champs professionnels ou géographiques, des pratiques des équipes, de leurs moyens aussi.
Renversons donc la logique : que chaque syndicat se fixe un objectif de développement, volontaire, mais accessible compte tenu de sa situation. Et nous verrons bien ce que cela donne au niveau global. Ne partons pas d'un objectif pour décréter la mobilisation générale, mais que chacun se mobilise à son niveau, selon ses possibilités, et sincèrement. Le résultat viendra. C'est le pari que nous proposons de faire.

JC Et si vous deviez ne retenir qu'une proposition pour illustrer cette première partie consacrée à la CFDT ?

Jocelyne CABANAL ■ Bon, je vais en prendre trois, car ensemble et grâce à la démarche participative, nous avons été très créatifs.
Alors parlons d'abord des collectifs de projet : de nombreux adhérents sont prêts à s'engager, à être actifs, à défendre un objectif commun, pas forcément toujours directement en lien avec l'action revendicative.
Ils peuvent vouloir **s'engager** dans la lutte contre le dérèglement **climatique,** la **solidarité internationale** - comme on le voit en ce moment à travers les nombreuses actions en direction des Ukrainiennes et Ukrainiens… et ce peut être aussi autour d'une **expérience partagée** comme la discrimination ou un statut commun comme les précaires.
L'idée c'est de proposer un cadre de « collectif de projet CFDT » avec des buts spécifiques et peut-être aussi de nouvelles formes de militantisme.

Ensuite, j'ai plaisir à parler du Pacte du pouvoir de vivre qui n'a cessé de s'étoffer et dont vous avez pu sentir le souffle ce matin. 65 organisations qui s'entendent pour porter un projet commun, décliné dans plus d'une quarantaine de groupes locaux, c'est une force qui pèse dans le débat public et c'est un cadre de référence, notamment pour faire vivre le dialogue social et sociétal dans les territoires. Les actions menées sont aussi un support pour s'engager, et pourquoi pas, à la CFDT !
Enfin, regardons autour de nous ! Les travailleurs ont changé, ils sont divers, tous doivent pouvoir nous rejoindre. Ils sont salariés, ils sont autoentrepreneurs, ils sont en portage salarial, ils sont contractuels… À tous, nous devons proposer de nous rejoindre, d'intégrer un collectif et nous devons les accompagner, comme le fait Union-Indépendants. Et on peut dire un petit mot car ils sont la structure CFDT maintenant représentative dans le secteur des VTC et livreurs à vélo. Bravo à eux !
Le projet de résolution intègre des revendications spécifiques pour ces travailleurs, notamment le droit à être représentés, à négocier, par exemple sur le fonctionnement des algorithmes qui impactent leur rémunération et leurs conditions de travail. Et pour toutes celles et ceux qui travaillent dans des conditions de subordination, nous revendiquons leur requalification et l'accès à tous les droits des salariés.
Au fond, ces trois propositions traduisent toutes une même priorité : accueillir tous les travailleurs. C'est-à-dire nous en préoccuper, nous bouger un peu pour les accueillir, quitte à sortir un peu de nos cadres actuels. À lire vos amendements, cela vous a interpellé.

JC La deuxième partie du projet de résolution est consacrée au travail. Pourquoi en parler comme d'une « nouvelle conquête sociale » ?

Frédéric SÈVE ■ En choisissant cette formule – « Le travail, nouvelle conquête sociale » – nous avons voulu dire que la CFDT ne renonce pas à faire du travail un lieu d'émancipation, un moyen d'émancipation et même d'épanouissement pour les travailleurs.
Pour la CFDT, l'horizon du progrès social, ce n'est pas forcément de travailler le moins possible, ou de travailler à domicile, ou de travailler seul. Notre première mission de syndicaliste c'est d'offrir à tous les travailleurs de bonnes conditions de travail, l'accès à un travail qui a du sens, pour eux et pour la société où ils vivent. Mais aussi un travail où ils sont dignement reconnus, sur lequel ils peuvent agir, avec lequel ils pourront bâtir la relation qu'ils veulent, en fonction de leurs aspirations, de leur vie personnelle, de leur âge, de leurs aptitudes ou que sais-je encore.

Le travail n'est qu'une des dimensions de la vie, mais il est une dimension de la vie. On ne peut pas, nous, syndicalistes, le considérer comme une parenthèse.

Jocelyne CABANAL ■ Pour autant, si les travailleurs nous ont dit qu'ils aimaient leur travail, ils nous ont aussi dit que leur travail les faisait parfois souffrir : nous avons donc réaffirmé dans le projet de résolution notre revendication d'un travail soutenable.
Prévenir la pénibilité, pour la CFDT, nous le disons fort, c'est un **enjeu de société** et une condition du maintien dans l'emploi des séniors. Cela exige du dialogue social dans les entreprises, les branches, les administrations, pour repérer les métiers qui usent.
Nous voulons avant tout agir en prévention, c'est-à-dire prévenir et repérer ces métiers qui usent et anticiper les reconversions.
Et nous voulons aussi réparer, c'est-à-dire permettre un départ anticipé en retraite, un passage à temps partiel sans perte de salaire, donner des droits à formation.
Et bien sûr nous continuerons à revendiquer le **retour des quatre facteurs de pénibilité** supprimés en 2017 : les postures pénibles, les vibrations, les agents chimiques et la manutention de charges lourdes. Et nous proposons d'agir dans le même sens également dans la fonction publique. Et puisqu'on parle de réparation… nous continuerons à revendiquer la **reconnaissance des maladies** contractées dans un cadre professionnel comme le Covid-19.

JC Le projet de résolution insiste aussi beaucoup sur la question du partage des richesses…

Frédéric SÈVE ■ Notre projet de résolution propose de maintenir la pression pour obtenir une meilleure reconnaissance de ces travailleurs mis en lumière par la crise Covid – ces travailleurs, souvent des travailleuses, qui se sont révélés essentiels pendant cette crise et qui pourtant restent mal considérés et mal rémunérés. Nous revendiquons pour eux de meilleures conditions de travail, des revalorisations, bien sûr, mais aussi la possibilité d'évolution de carrière.
Plus largement, il faut s'attaquer au partage des richesses produites. Les travailleurs, (sans qui il n'y aurait pas de richesse produite du tout) doivent recevoir leur part et toute leur part.
Et ça, c'est d'abord de la responsabilité des employeurs, privés comme publics : il n'est plus tolérable que des coefficients subsistent en dessous du Smic ! Dans les branches qui refusent d'ouvrir des négociations sur les classifications et les grilles salariales, nous proposons de réduire les exonérations de cotisations sociales de la part patronale.
Nous insistons aussi sur le partage de la richesse non

« Changer le travail c'est faire reculer les injustices mais c'est aussi prévenir l'apparition de nouvelles inégalités. »

seulement au sein de l'entreprise, mais aussi au sein de la « chaîne de valeur ». Les inégalités, aujourd'hui, se creusent beaucoup, et beaucoup trop aux dépens des salariés des entreprises sous-traitantes, qui produisent des services pour d'autres entreprises, enfin toutes celles qu'on a, ces dernières années, sorti du « cœur de métier ». Il y a là un risque de fracture au sein du salariat qui doit nous alerter, nous, en tant que syndicalistes. Il faut mobiliser nos équipes syndicales là-dessus.
Bien sûr, les négociations de branches peuvent être un moyen d'agir, mais il faut regarder ce que l'on peut faire au niveau des grandes entreprises elles-mêmes – par exemple avec des outils comme l'intéressement de projet.
Mais l'État doit aussi faire sa part et imposer aux entreprises un cadre plus contraignant en matière de rémunérations. Dans le monde de l'entreprise, un partage des richesses plus juste, ça ne vient pas tout seul !

JC Et côté fonctions publiques ?

Jocelyne CABANAL ■ Coté fonctions publiques, rappelons-nous le mouvement « je suis une richesse ! » : il y a aussi de nombreux travailleurs essentiels, et surtout des travailleuses, que nous devons collectivement mieux prendre en compte. Nous revendiquons et avons obtenu une revalorisation du point d'indice, mais surtout le projet de texte appelle à restructurer la rémunération des agents, avec un transfert prime/points.
Notre projet initial portait l'ambition de revaloriser particulièrement les débuts de grilles B et C, mais de nombreux amendements nous ont poussé à l'élargir aussi au début des grilles A : en fait c'est toute la rémunération des fonctions publiques qu'il faut requestionner.

JC Et tout ceci dans un monde en pleine mutation…

Jocelyne CABANAL ■ Oui, le travail est à la croisée de mutations profondes : innovations technologiques, transition écologique mais aussi évolution des aspirations des travailleurs : tout ça produit et produira encore des conséquences sur le travail que nous, syndicalistes, nous devrons regarder avec beaucoup d'attention et de lucidité. Changer le travail c'est faire reculer les injustices mais c'est aussi prévenir l'apparition de nouvelles inégalités.
Pour l'heure, notre projet de résolution met la focale sur des aspects spécifiques tels que le télétravail, l'intelligence artificielle ou le temps de travail et le rapport au temps.
Pour ce qui est du télétravail, qui est devenu un mode d'organisation du travail courant pour de nombreux travailleurs, nous rappelons qu'il doit faire l'objet d'une négociation avec les représentants des travailleurs et rester conditionné au principe du double volontariat de l'employeur et du travailleur.
Il doit évidemment être réalisé dans de bonnes conditions matérielles dont l'employeur doit être garant. Et il doit faire l'objet d'un suivi sur la durée : un suivi pour préserver les collectifs de travail mais aussi les équilibres de vie, notamment pour les femmes. Le travail d'amendement a vraiment insisté sur ce dernier point.

Frédéric SÈVE ■ Le développement du télétravail n'est pas sans lien avec la question du temps de travail et de son articulation avec les autres temps de vie.
L'un des enjeux essentiels que nous rappelons dans ce projet de résolution c'est de redonner des marges de manœuvre aux travailleurs dans la gestion de leur temps. Pour faire face aux imprévus du quotidien, nous revendiquons par exemple la mise en place, par accord, d'un crédit d'heures utilisable en cas d'urgence.
Pour pouvoir articuler son travail avec d'autres aspirations de vie, nous développons notre idée de banque des temps. Le projet de résolution propose ainsi, pour opérationnaliser cette idée de banque des temps, de créer un Compte épargne temps universel, qui suivrait le travailleur lorsqu'il changerait de travail et qui serait alimenté par l'employeur de 5 jours par an.
Des amendements ont précisé que ce temps devait pouvoir être mobilisé par anticipation.
Notre idée de banque des temps se précise. Nous continuerons d'en débattre demain.

JC Et pour obtenir ces avancées, que propose le projet de résolution en matière de dialogue social ?

Frédéric SÈVE ■ La manière la plus sûre de transformer le travail c'est de le faire avec les travailleurs évidemment, par le dialogue. L'organisation du travail, en particulier, ne peut plus rester une compétence exclusive de l'employeur.
C'est pour ça que dans le projet de résolution, nous proposons la création d'un droit d'expression et d'implication des travailleurs. Le dialogue professionnel doit permettre aux travailleurs d'exprimer leurs difficultés dans leur travail, mais aussi de faire des propositions pour agir sur le travail.
Bien sûr le dialogue professionnel et le dialogue social ne s'opposent pas mais sont complémentaires. Ce n'est pas parce qu'il y a du dialogue professionnel, même de bonne qualité, que cela dispense de faire du dialogue social. Le dialogue social est indispensable parce que le lien de subordination est bien réel dans une entreprise et une administration, les règles de ce dialogue social et la place des organisations syndicales sont déterminantes. Et d'ailleurs le dialogue social dans les entreprises et dans les administrations n'évolue pas dans le bon sens.
Nous l'avons dénoncé et nous l'avons redit très fortement durant ce congrès. Le projet de résolution fait des propositions pour faire évoluer les choses :
En 1er / Comme l'a précisé un amendement au projet de résolution, « les représentants des travailleurs doivent pouvoir rencontrer les travailleurs quel que soit leur lieu de travail ». Le projet de résolution propose donc de rendre obligatoire la mise en place de représentants de proximité, y compris dans les entreprises multisites. Nous revendiquons également la création de locaux syndicaux numériques.
En 2e / Pour que la parole des travailleurs soit bien prise en compte, nous revendiquons plus de moyens pour le dialogue social : plus d'heures de délégations, plus de formation et une meilleure intégration des suppléants dans les CSE. Et bien sûr nous exigeons plus de loyauté dans les échanges, dans les entreprises comme dans les fonctions publiques.

Jocelyne CABANAL ■ Changer le travail c'est aussi s'assurer que l'avis des travailleurs est bien pris en compte lorsque la stratégie de l'entreprise ou les politiques publiques sont discutées. Et à cela nous tenons fortement !
Dans ce projet de résolution nous proposons que sur des sujets stratégiques pour l'entreprise tels que la formation ou l'utilisation des aides publiques, l'avis conforme du CSE soit nécessaire. Nous voulons aussi garantir une place significative aux administrateurs salariés dans les conseils d'administration et de surveillance, notamment

dans la détermination d'une raison d'être qui doit être généralisée à toutes les entreprises.
Côté administration et établissement publics, même logique : tout en reconnaissant la spécificité de la décision publique, les agents publics doivent eux aussi pouvoir donner leur avis sur des sujets qui les concernent au premier chef tels que la formation ou la qualité de la mise en œuvre des politiques publiques et des services publics. Et ça, c'est vraiment une innovation.
Et ce n'est pas tout, la question du dialogue social territorial se pose. Nous avons besoin d'un espace de dialogue social au niveau territorial. Ce niveau de dialogue et donc de création de droit n'est pas reconnu, alors que de plus en plus de travailleurs ne sont pas couverts par des accords de branche. Les enjeux de mobilité, de sécurité de restauration collective, de logement, de garde d'enfants, de culture, de formation, d'accès à la santé, tous ces enjeux relèvent d'un dialogue social territorial. C'est pourquoi nous revendiquons la création d'espaces de négociations territoriales permettant d'obtenir un socle de droits communs pour les salariés d'une même zone.
Agir ensemble en faveur du cadre de vie, c'est permettre de bonnes conditions de vie, c'est aussi maintenir et favoriser la création d'emplois. Les interpro accompagneront les militants pour faire vivre cette démarche.

JC La troisième partie du projet de résolution est consacrée à la protection sociale. Est-ce qu'on y parle que de retraites ?

Jocelyne CABANAL ■ Noooooon… Et heureusement ! Les axes de travail proposés par ce projet de résolution sont beaucoup plus larges, car si notre modèle de protection sociale a fait la preuve de sa pertinence, il montre aussi des fragilités, des trous dans la raquette. Le projet de résolution propose des pistes d'améliorations, en centrant nos dispositifs sur les personnes et en proposant un bouclier social.
Tout d'abord, notre projet met en avant **l'accompagnement global.** Pour cela il faut sortir d'une protection sociale désincarnée dont le seul objectif serait de calculer la prestation idéale. Pour la CFDT, il faut des gens en capacité d'écouter et d'accompagner les personnes dans leur parcours de vie, quand elles en ont besoin. Cela veut dire qu'il faut donner les moyens humains de cet accompagnement aux organismes de protection sociale. Car nous avons besoin d'une protection sociale forte.
Nous comptons pour cela sur la sécurité sociale, bien sûr, mais sans s'y limiter. Les complémentaires santé ont un rôle à jouer, même si nous devons en renforcer la dimension solidarité, notamment en direction des personnes mal couvertes, par exemple les anciens et tous ceux qui sont éloignés d'un emploi stable.
Et puis, le projet de résolution insiste sur **l'universalité des droits** et la **lutte contre le non-recours.** Il propose de mieux intégrer les publics dont les protections sont mal définies ou peu connues, parfois, tout simplement peu accessibles.
Il y a les jeunes pour lesquels nous souhaitons obtenir la généralisation de la garantie jeunes universelle, avec un objectif d'accompagnement et d'insertion. Et comme cela ne suffit pas toujours, la crise nous l'a montré, nous revendiquons aussi que le RSA s'élargisse en leur direction.
Pensons enfin aux personnes en perte d'autonomie pour lesquelles la résolution nous invite à **faire un choix** de solidarité et… de mutualisation dans le cadre de la 5e branche. Nous revendiquons donc une grande loi pour permettre l'accompagnement dans la dignité des usagers comme des professionnels, et de lutter contre les inégalités et les restes à charge. Et **c'est possible** : en toute responsabilité, nous proposons son financement, universel, basé sur la CSG et la taxation des patrimoines (nous en débattrons tout à l'heure).

Frédéric SÈVE ■ Et la clé de voûte de tout cela ce sont bien sûr les services publics qui doivent être renforcés pour être accessibles sur tout le territoire. Le numérique a beaucoup apporté, il faut le reconnaître, mais le projet de résolution pointe aussi ses limites face à la fracture numérique. Nous revendiquons donc le droit au contact humain et le droit à la connexion.
La généralisation des maisons des services au public, avec des professionnels formés et reconnus, peut nous y aider.

Jocelyne CABANAL ■ Et le projet de résolution s'engage en matière de santé, un secteur qui appelle à des transformations importantes. Les déserts médicaux se sont multipliés, l'hôpital explose !
Le projet de résolution propose de financer la santé par 1 point de CSG supplémentaire, à la hauteur des besoins pour accéder collectivement au progrès médical, mais aussi pour la reconnaissance des professionnels. Pas de qualité du travail sans qualité de vie et des conditions de travail !
C'est un effort collectif, il suppose de monter en exigence sur la continuité des soins, l'installation des médecins et paramédicaux, et de contraindre les dépassements d'honoraires.

« La manière la plus sûre de transformer le travail c'est de le faire avec les travailleurs évidemment, par le dialogue. »

JC Et il n'était pas question de faire l'économie d'un débat sur les retraites…

Frédéric SÈVE ■ Bien sûr qu'on y parle de retraites, c'est un sujet fondamental sur lequel nous sommes toujours très attendus. Mais on a d'abord voulu reprendre, ramasser, résumer ce que la CFDT dit sur le sujet, les positions que nous avons construites au fil des débats et des réformes depuis 20 ou 25 ans.
On y réaffirme notre opposition au report de l'âge légal, et on y redit notre choix de la durée de cotisation comme paramètre fondamental du système.
Des positions déjà anciennes pour la CFDT, mais des sujets toujours d'actualité. Nous aurons même un débat d'amendement là-dessus.
Mais, sur ce sujet, on n'a pas voulu parler uniquement de la gestion macroéconomique du système. On a aussi voulu revendiquer des droits positifs, concrets qu'il faut bâtir pour les travailleurs et les travailleuses.
Ce sont des droits protecteurs d'abord, avec le maintien du dispositif carrières longues, qui protège celles et ceux qui ont commencé leur carrière tôt. C'est bien sûr un dispositif de prise en compte de la pénibilité, plein et entier, qui protège celles et ceux dont le métier altère la santé et l'espérance de vie.
Mais c'est aussi le droit à la retraite progressive, qui est un droit au temps libre en fin de carrière, qui est en cohérence et qui complète cette autre grande revendication de la CFDT : le Compte épargne temps universel.
La retraite progressive, c'est donner aux salariés un moyen d'organiser eux-mêmes leur dernière partie de carrière. Ça doit aussi nous servir de levier pour poser et traiter la question de la qualité de vie au travail, de l'emploi des séniors, de l'organisation du travail plus généralement. Une conquête sociale, donc, mais aussi peut-être un levier de transformation du travail.

JC La question démocratique fait l'objet de la quatrième partie du projet de résolution. Alors que nous sommes entre les deux tours des élections législatives, peut-on dire que la démocratie en France est malade ? Et si oui, est-ce vraiment à la CFDT de la guérir ?

Jocelyne CABANAL ■ Soyons clairs, la CFDT ne va pas se poser en sauveur de la démocratie, mais… c'est certain qu'elle a un rôle à jouer ! Déjà parce qu'en interne, notre fonctionnement se doit d'être exemplaire sur ce plan. Être la première organisation syndicale est une responsabilité qui nous oblige !
Défendre la démocratie c'est rappeler le respect de nos règles, de nos statuts, de nos mandats, mais aussi renforcer notre capacité à organiser le débat en notre sein. En participant au congrès, en déposant des amendements (nombreux !) sur la résolution, nous faisons vivre notre démocratie interne.
La CFDT a aussi un rôle à jouer parce que la démocratie n'est pas seulement une affaire politique ou d'institution : elle se joue aussi sur les lieux de travail.
Le dialogue social, quand il est efficace et loyal, quand il se fait dans la proximité avec les travailleurs, est la vraie bonne méthode pour faire émerger des solutions, collectives comme individuelles. Aujourd'hui, ce dialogue est loin d'être parfait, et dans la résolution nous revendiquons des évolutions significatives de ses règles et des moyens qui lui sont consacrés.
Nous avons des propositions, qui participent à faire vivre la démocratie dans l'entreprise : renforcer les pouvoirs des représentants de proximité, développer le dialogue social dans la fonction publique, augmenter les heures de délégation, négocier la BDSE, je ne les cite pas tous… Nous visons aussi le dialogue social territorial, qui doit se développer.
Et pour que la démocratie dans l'entreprise soit bien la démocratie dans TOUTES les entreprises, nous n'oublions certainement pas les très petites entreprises à travers la création d'unions territoriales TPE, qui est aussi un élément du développement de notre syndicalisme.
Pour conclure sur ce sujet, je rappellerai que la CFDT a un rapport au politique qui lui permet d'agir sur la démocratie en général : libres et engagés, résolument opposés à l'extrême-droite, nous sommes indépendants des partis, tout en nous positionnant au cas par cas sur les décisions politiques.
Si ça ne fait pas de nous des sauveurs de la démocratie, nous en sommes des acteurs essentiels, aux côtés des autres corps intermédiaires.

JC Le projet de résolution insiste sur l'égalité, la lutte contre les discriminations. N'est-ce pas quelque chose d'évident ?

Frédéric SÈVE ■ Ce n'est pas parce que cela va de soi qu'il n'y a pas, quand même, des choses à faire, des actions à mettre en place, des points d'attention à avoir.
Il y a trop de personnes qui sont empêchées dans leur quotidien, qui sont discriminées dans la recherche d'un travail ou d'un logement, bref, qui sont injustement freinées dans ce qui relève de la conduite de leur vie. Ces réalités sont insupportables pour les syndicalistes que nous sommes : le syndicalisme, c'est l'égalité entre tous les travailleurs et travailleuses.
Si nous laissons les discriminations quelles qu'elles soient fissurer le monde du travail, nous affaiblissons la capacité à agir ensemble. Les discriminations affaiblissent de la même manière notre démocratie, parce qu'elles en contredisent les promesses et les fondements. C'est pour cela que nous en faisons un axe fort de cette partie sur la démocratie.
Cela dit, en matière de discrimination, on a nous, CFDT, un sujet de préoccupation supplémentaire et spécifique : ces personnes victimes de discriminations, en particulier discriminations liées à l'origine, à l'orientation sexuelle, même quand cela passe sur leur lieu de travail, elles se tournent peu vers nous pour les défendre. Ce constat nous fait nécessairement réagir. C'est pourquoi il nous a semblé important de l'aborder longuement dans la résolution qui va engager toute l'organisation.
Nous avons essayé de n'oublier aucun des fronts sur lesquels se mène la lutte contre les discriminations : discriminations liées à l'origine réelle ou supposée, discriminations syndicales, discriminations liées à l'orientation sexuelle, à l'origine sociale, à une situation de handicap, à la religion, ou encore celles que subissent les migrants.
Et il ne faut bien sûr pas oublier les discriminations entre les femmes et les hommes, l'égalité entre les femmes et les hommes, parce que nous sommes une organisation historiquement féministe.
Nous portons plus largement un projet d'émancipation de chacune et chacun.
C'est un projet de société qui se construit au long cours, par une action d'abord dans le secteur de la petite enfance, de l'accueil, pour plus d'égalité entre les familles, entre les milieux sociaux, entre les enfants eux-mêmes. Cela se construit aussi à l'école, pour une éducation émancipatrice, qui ait les moyens de ses missions, mais aussi qui assure vraiment à toutes et tous, quelle que soit l'origine sociale, un accès égal aux parcours de formation. Cela se construit à l'école, mais aussi autour de l'école, dans les activités extrascolaires et périscolaires, dans l'éducation populaire.
Et pour finir bien sûr, cela se construit dans le monde du travail, de l'entreprise.
Ce projet de société, au fond, c'est de bâtir une mixité sociale partout, à l'école, au travail, dans toute la société !

Au total, 15 amendements ont été mis en débat.

JC Le thème de la transition écologique termine ce projet de résolution. Tout le monde revendique une transition juste, mais ça veut dire quoi concrètement pour la CFDT ?

Jocelyne CABANAL ■ Effectivement, l'idée de transition a été acceptée : il n'y a même plus de doute sur l'urgence de la transition écologique. On le voit tous les jours, avec le dérèglement climatique, la perte de biodiversité. Les retards pris dans les engagements internationaux obligent à aller plus vite et plus fort dans cette transition. **Alors la CFDT l'affirme dans ce projet de résolution : cette transition ne sera acceptable et acceptée, que si elle est juste.** Oui, cela nécessite explication.
Juste, ça veut d'abord dire que les choix doivent être démocratiques, co-construits dans le cadre du dialogue social, de la participation, des consultations publiques.
Juste, ça veut dire que le poids des mutations devra être équitablement réparti, entre citoyens, travailleurs, consommateurs, entreprises, investisseurs…
Juste, ça veut dire anticiper les mutations, accompagner les secteurs et travailleurs exposés, développer des compétences nouvelles, réorienter les ressources financières, réhabiliter l'action publique donc l'impôt…
Et enfin juste, ça veut dire qu'on veut construire un monde plus équitable, plus respectueux des travailleurs, plus porteur de progrès social, plus habitable, plus respirable, plus vert, avec plus de biodiversité.

Frédéric SÈVE ■ La transition doit être juste, elle doit aussi être réelle !
On a aussi voulu poser, affirmer, matérialiser dans ce projet de résolution l'engagement de la CFDT en faveur de la transition écologique, climatique. Le pire, et le pire pour les travailleurs, ce serait l'inaction face aux défis climatiques et écologiques.
C'est si on ne fait rien que des emplois seront perdus, que des secteurs seront sacrifiés.
C'est si on ne fait rien que notre niveau de vie sera laminé, que les inégalités vont exploser.
C'est si on ne fait rien que le changement climatique deviendra une catastrophe sociale et même humaine.
C'est une problématique bien connue des syndicalistes que nous sommes : plus les mutations sont anticipées, plus il est possible de les adoucir, de les maîtriser, et même de les positiver. Il faut faire de la transition écologique une priorité syndicale.

JC Faire de la transition une priorité syndicale, qu'est-ce que cela implique ?

Jocelyne CABANAL ■ La transition écologique c'est aussi notre affaire parce que pour la CFDT tout se tient. L'économie, le social, la production, les modes de vie, l'aménagement du territoire, la biodiversité, tout ça doit être réfléchi ensemble et tourné vers l'action.
C'est pourquoi nous revendiquons une planification stratégique de la transition écologique, ce qui semble être entendu pour l'instant au moins dans le discours…
Nous voulons faire de la transition une priorité syndicale parce que nous avons besoin que les militants et adhérents s'emparent des questions liées à la transition écologique et pèsent sur l'évolution des métiers, des compétences, sur l'organisation du travail, sur les orientations stratégiques des filières comme des territoires.
La CFDT a un formidable réseau militant pour agir dans ce cadre. C'est ce que fait le réseau des sentinelles vertes par exemple. C'est ce que nous faisons en forçant la porte des discussions sur la stratégie énergie-climat… mais ce qu'on revendique c'est un vrai dialogue multi-parties prenantes. Plus précisément, au niveau national, il faut articuler les travaux de filière avec toutes les instances multipartites dédiées comme le Conseil national de l'industrie et les services de l'État. Et au niveau territorial, il faut croiser les enjeux des filières avec la question territoriale.
L'enjeu c'est d'anticiper et d'engager une démarche de prospective pour aboutir à des accords de la transition juste.

Frédéric SÈVE ■ Si nous voulons faire de la transition écologique une priorité syndicale, c'est aussi parce que nous voulons que soit traitée en priorité la question des mutations professionnelles.
Pour les travailleurs, pour leurs métiers, leurs emplois, la transition constitue un véritable « risque systémique ». On n'est plus seulement confronté à un risque d'obsolescence des compétences, auquel répond le CPF de transition professionnelle, mais à un risque de disparition de qualifications ou même de métiers liés à la transformation de l'économie. La réponse doit se faire en amont, par l'anticipation de ces mutations. C'est central et même crucial.
Cela suppose d'abord que s'ouvrent des espaces de négociations sur les plans de développement des compétences dans les entreprises et les branches. Cela suppose aussi un travail de planification stratégique de la transition écologique, au niveau national, bien sûr, mais aussi à des niveaux plus fins, notamment en croisant les approches par filières et par territoires, que l'on peut décliner chez nous par un travail URI/fédérations.
Mais s'il faut anticiper les mutations, il faut aussi en amortir les chocs par la solidarité. C'est pour cela que nous proposons la création d'une « Assurance transition emploi », moins par la création de nouveaux droits, qui n'est bien sûr pas exclue, que par la coordination et la mise en cohérence de tous les dispositifs existants qui peuvent aider les travailleurs à faire face aux transitions contraintes.
Je pense bien sûr à l'assurance chômage, mais aussi au Conseil en évolution professionnelle, au CPF, à TransCo, mais aussi aux fonds de formation dans les fonctions publiques.
Comme on le dit en matière de protection sociale, la qualité de la protection fournie dépendra beaucoup sinon surtout de notre capacité à garantir la portabilité des droits, la personnalisation - c'est-à-dire les abonder pour les travailleurs les plus exposés - et l'accompagnement que l'on saura offrir à ces personnes.

JC C'est vraiment le boulot des équipes syndicales de s'attaquer à cette transition ?

Jocelyne CABANAL ■ Alors là oui, c'est notre proposition, … et notre conviction ! La transition juste ne pourra se réaliser que si, de l'intérieur, … les entreprises et les administrations se transforment. Que, si nos équipes arrivent à réaliser un contrepouvoir qui priorise ces enjeux de long terme, avec la connaissance des réalités de terrain, réalités professionnelles mais aussi territoriales.
C'est bien sur les bassins de vie, que se voit le plus l'impact des transformations liées à la transition. Pensons à

la santé environnementale, à l'impact sur la biodiversité, aux mutations de bassins d'emploi lorsque certaines filières se transforment. Mais il faut des moyens adaptés, en termes de droit syndical, et en termes de formations.
Certaines équipes ont déjà relevé ce défi, notre projet de résolution propose d'en faire un enjeu syndical de toute la CFDT.

Frédéric SÈVE ■ Dans le même temps, tout ne se fera pas au niveau du terrain, loin de là ! C'est pour cela que ce projet de résolution pointe les changements qu'il faudra conduire au niveau mondial, dans l'organisation économique globale, dans les relations entre les États…
La transition écologique implique en effet une régulation mondiale qui va bien au-delà des objectifs de l'OMC ou des agences de l'ONU. Ce que la CFDT défend, ce sont des standards écologiques et sociaux qui doivent obliger le commerce mondial, aussi en créant de nouvelles coopérations.
La mondialisation c'était la mise en place d'une interdépendance entre les pays. Eh bien, maintenant, il faut passer à la solidarité et la coopération entre les pays.
Sur ce plan, l'Union européenne est forcément notre meilleur atout pour une transition juste, elle en est un moteur. Tout n'y est pas parfait, loin de là, et la CFDT soutient, avec la CES, des propositions pour une Europe sociale renforcée et pour faire évoluer la gouvernance économique de l'Europe, pour la mettre vraiment au service du progrès social et environnemental.

JC Comment conclure cette présentation ? En faisant place aux débats ?

Jocelyne CABANAL ■ Oui ! À la CFDT, tout se termine toujours par un bon débat. C'est notre force, de nous écouter, d'argumenter sur le fond, de convaincre et d'assumer la position collective.
Pour reprendre ce que disait Christophe Robert ce matin : nous entrons dans la phase délibérative de notre démocratie d'exercice.
Ces débats s'arrêtent sur des éléments pour lesquels le Bureau national demande mandat d'agir et clarification.
Au nombre de 15, ils traversent toute la résolution. Dans l'écoute respectueuse de toute la salle, bien sûr, des syndicats et les rapporteurs des débats vont venir au pupitre défendre ou contester des amendements. Vous trancherez, car cette résolution, avant tout c'est la vôtre…
Alors place à ce temps fort de la démocratie CFDT !

2. AMENDEMENTS EN DÉBAT

DÉBAT N°1
COLLECTIFS DE PROXIMITÉ

POUR L'AMENDEMENT
Estelle DELAUNE
Syndicat SCERAO

L'amendement propose simplement d'ajouter le pilotage des collectifs par les syndicats. La résolution affirme la volonté de mettre les syndicats et les sections au centre. C'est pourquoi le syndicat doit être à l'initiative des actions menées auprès des adhérents isolés.
Pour répondre au besoin de proximité, il faut renforcer le rôle des syndicats. Il ressort de différents témoignages que les adhérents isolés ont particulièrement besoin d'être accompagnés. Ceux-ci restent des adhérents à part entière et peuvent par exemple devenir responsables de section syndicale grâce aux contacts avec le syndicat.
Pourquoi une nouvelle structure serait-elle plus efficace que ce dernier ?
Le syndicat organise les adhérents dans un secteur et un champ donné. Il doit rester pilote dans son champ professionnel et géographique, avec l'aide des fédérations et des URI.

Estelle Delaune, Sandrine Villalon.

CONTRE L'AMENDEMENT
Sandrine VILLALON
Syndicat Services du Morbihan

En tant que premier syndicat, la CFDT porte l'ambition d'une société juste et solidaire. L'expérience montre que la structuration syndicale permet l'émancipation.
Les collectifs d'adhérents facilitent le lien et permettent de les sortir de l'isolement.
Les adhérents TPE et les salariés du particulier employeur ne sont rattachés à aucune section syndicale. Cela les rend fragiles.
Comment assurer le lien lorsque le syndicat n'en a pas les moyens ?
Il faut actionner le fédéralisme opérationnel. Des outils existent déjà tels que l'ARC ou encore « Réponses à la carte ». Les structures CFDT s'inscrivent dans l'interdépendance et la mise en commun. Chaque adhérent doit pouvoir se sentir chez lui grâce à un collectif de proximité efficace.
Avec ces nouveaux collectifs, c'est servir l'intérêt général qui nous importe le plus.

RAPPORTEURE
Béatrice LESTIC
Secrétaire nationale

La CFDT a pour raison d'être d'organiser les travailleurs pour qu'ils pèsent dans le rapport de force.
Le syndicat est le modèle de base et regroupe 90 % de nos adhérents. Mais près de 53 000 d'entre eux sont isolés. C'est-à-dire près de 10 % d'adhérents qui n'ont pas de sections et ne reçoivent pas d'informations.
Nous sommes confrontés à une réduction des moyens syndicaux. La CFDT a l'ambition d'être un syndicat d'adhérents et d'émancipation. Une expérimentation concernant les salariés des TPE avait déjà été prévue dans la résolution de Rennes. Nous proposons simplement ici de l'élargir. Laisser le syndicat s'occuper seul de cette problématique revient au *statu quo*.
Ce que nous proposons permet de rassembler les adhérents ayant des intérêts communs et d'alimenter les fédérations. Il s'agit de faire vivre le fédéralisme opérationnel avec des adhérents qui restent rattachés à un syndicat.

RÉSULTATS DU VOTE		
Inscrits	24 468	
Retirés	21 087	
Exprimés	15 534	
Pour	8 534	54,94 %
Contre	7 000	45,06 %
Abstentions	5 553	

AMENDEMENT ADOPTÉ

DÉBAT N°2
CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT FÉDÉRATIONS/URI/SYNDICATS

POUR L'AMENDEMENT
Christian BROSSART
Syndicat Métallurgie IDF Sud-Est

Le contrat d'accompagnement est une idée séduisante mais les outils confédéraux et le fonctionnement de la CFDT pour faire vivre notre démocratie suffisent.
On nous dit « paranos ». Mais non ! Nous ne le sommes pas.
Nous avons déjà « Réponses à la carte » depuis le congrès de Marseille. Et l'ARC depuis Rennes. Et aujourd'hui, c'est une charte d'accompagnement qui nous est proposée. Nous refusons donc l'ingérence et prenons le contrôle.
Ces règles de fonctionnement sont la souveraineté, la délégation et la subsidiarité. Chaque structure est responsable et n'a pas besoin d'ingérence d'une structure voisine sauf en cas de difficultés.
De plus, nos règles communes sont cohérentes. Il n'y a pas lieu de les changer brutalement en cours de route. Ces règles contribuent à notre stabilité. Les outils confédérés nous aident déjà en cas de difficultés.

Christian Brossart, Damien Gillot Rouillard.

CONTRE L'AMENDEMENT
Damien GILLOT ROUILLARD
Syndicat FEP Bourgogne Franche-Comté

Un adhérent adhère à la maison CFDT ; ils ne connaissent pas forcément le syndicat, la Confédération, la fédération, l'URI. Ce qui s'applique à nos collègues s'applique aussi aux syndicats.
C'est bien la coordination entre les différentes structures qui apporte soutien aux syndicats ; chacune aide le syndicat et lui propose des choses. Il est donc nécessaire de travailler avec les URI et les fédérations. Les syndicats doivent pouvoir bénéficier de cadre et de structuration.
Mais tous les syndicats n'ont pas les mêmes besoins ni les mêmes moyens. Des contrats existent déjà pour le développement ou la structuration. Il ne s'agit pas d'ingérence mais de renforcement de la démocratie et le « qui fait quoi » en mutualisant les compétences, les savoir-faire et les idées. Il vaut mieux travailler ensemble, cela permet de créer un réel dynamisme au sein de la CFDT.

RAPPORTEUR
Yvan RICORDEAU
Secrétaire national

Supprimer l'intégralité de l'article, c'est renoncer à l'intégralité de l'accompagnement.
Alors que ce dernier existe déjà. Tous les syndicats ne sont pas égaux. Il ne s'agit pas de faire de l'ingérence. Il s'agit de renforcer les syndicats pour leur permettre d'assumer leurs tâches.
Tous les syndicats ne sont pas structurés. La souveraineté, ce n'est pas le chacun pour soi mais le lien par des valeurs dont la coopération qui fabrique le syndicalisme CFDT. Un adhérent reste et s'engage s'il est bien accueilli. Cela contribue à notre développement.
Toutes les structures ont le droit à du soutien, en mode accompagnement. Le contrat de développement existe déjà à travers des aides matérielles et ou financières, des aides proposées pour mieux fonctionner, nous renforcer et coopérer. Pour être plus réactif et à la hauteur d'une première organisation syndicale.

RÉSULTATS DU VOTE

Inscrits	24 468	
Retirés	21 087	
Exprimés	15 970	
Pour	3 930	24,61 %
Contre	12 040	75,39 %
Abstentions	5 117	

AMENDEMENT REJETÉ

DÉBAT N°3
POLITIQUE DE FORMATION CONFÉDÉRÉE ET MUTUALISÉE

POUR L'AMENDEMENT
Sandrine GRIÉ
Syndicat Sgen CFDT Académie de Versailles

La formation syndicale est au cœur de notre activité de syndicat et constitue une source de revenus non négligeable.
La rédaction de la résolution ne laisse pas la place à l'expérimentation. La notion de « confédéré » pourrait nuire à l'autonomie et risque d'alourdir les tâches militantes.
Comment couvrir des besoins concrets et spécifiques du terrain avec pertinence et réactivité ?
Tout centraliser demandera du temps supplémentaire et pose la question du vécu du service rendu à l'adhérent.
Une centralisation de la formation risquerait de laisser les syndicats en fin de processus, sans connaître les coûts et ayant à valider la pertinence de la formation des adhérents.
Enfin, nous craignons une augmentation de la charge mentale pour les militants avec la création d'une « usine à gaz ».

Sandrine Grié, Jeanne Bosse.

CONTRE L'AMENDEMENT
Jeanne BOSSE
Syndicat Santé-Sociaux Yonne

La formation syndicale est un investissement vital. Elle est au service de chaque militant, elle permet l'accompagnement des élus et mandatés, dans un contexte législatif et réglementaire qui évolue très vite. Nous cherchons à donner une meilleure visibilité à la construction du parcours syndical, tout en prenant en compte les spécificités territoriales et professionnelles. La CFDT s'appuie sur le fédéralisme, il doit être plus opérationnel, en recherchant la coopération et la complémentarité, pour offrir à tous une formation sur mesure. Il s'agit d'un enjeu décisif au sein du 1er syndicat de France, pour la transformation sociale, alors que les débats sur la formation sont en cours depuis plusieurs années. La mutualisation des moyens et des équipements valorise la solidarité entre structures, selon leur taille, selon leur implantation et leur champ professionnel.

RAPPORTEURE
Catherine PINCHAUT
Secrétaire nationale

Pour la formation, l'évolution proposée a fait l'objet d'échanges en groupe de travail du Bureau national en associant toutes les structures pour rendre l'offre visible, pertinente, mutualisée, régie par un principe de subsidiarité et décidée par les structures. En complément de l'ARC, il s'agit de faciliter la formation, avec un cap clair, en mettant fin à la concurrence interne, en décentralisant. Il ne s'agit pas de déposséder les organisations de leurs moyens financiers, mais de démultiplier le nombre d'adhérents formés, alors que seulement 5 à 10 % d'entre eux en sont bénéficiaires chaque année. Aujourd'hui, il existe plus de 700 formations, mais certaines sont annulées faute de participants, alors que d'autres demandes ne sont pas honorées. Il y va de notre avenir d'élaborer une offre qui permette de répondre aux besoins de manière co-construite et partagée.

RÉSULTATS DU VOTE		
Inscrits	24 468	
Retirés	21 087	
Exprimés	17 340	
Pour	6 989	40,31 %
Contre	10 351	59,69 %
Abstentions	3 747	

AMENDEMENT REJETÉ

DÉBAT N°4
MILITANTISME

POUR L'AMENDEMENT
Cécile TRACLET
Syndicat Interco de Seine-Saint-Denis

Le militantisme est un bol d'air quotidien mais pas à n'importe quel prix. Nous devenons militants car nous voulons une vie meilleure au travail, participer à la construction de nos collectivités et accompagner nos collègues. Cependant, l'engagement syndical peut être envahissant et déborder sur nos vies personnelles. Avec la création de nouvelles formes de militantisme, nous craignons d'aller vers un modèle de gestion qui se fait au détriment de l'individu et au profit de la rentabilité de l'organisation, ce que nous combattons ailleurs. Aussi, s'engager associativement n'amène pas forcément au syndicalisme. L'adhésion syndicale, contrairement à l'engagement associatif, n'est pas forcément liée à une conviction générale mais à la volonté de résoudre un problème ciblé. Il faut pouvoir compartimenter nos engagements : nous revendiquons un droit à la déconnexion syndicale et militante.

Cécile Traclet, Renaud Dalmar.

CONTRE L'AMENDEMENT
Renaud DALMAR
Syndicat national des Médias et de l'écrit (SNME)

Alors que la CFDT porte des revendications sur des sujets transversaux, le collectif projet donnerait la possibilité à des collègues proches de nos idées de nous faire profiter de leurs compétences.
Nous avons besoin d'adhérents qui travaillent en profondeur certaines questions. Nous ne pouvons exiger qu'une seule personne intervienne sur tous les sujets.
Par exemple, sur la transition écologique, nous avons besoin de nous nourrir de la réflexion et des arguments de militants associatifs. Dans la F3C, les « sentinelles éga-pro » ont permis d'accompagner les référents du harcèlement sexuel.
Ils montrent que de nouveaux militants s'engagent pour défendre les idées de la CFDT. Par ailleurs, certains ne veulent pas prendre de mandats, craignant pour leur charge de travail.
Le collectif projet est un bon moyen de commencer à s'engager. Il nous permet d'aller chercher ceux qui hésitent à nous rejoindre.

RAPPORTEURE
Marylise LÉON
Secrétaire générale adjointe

Être à la CFDT, c'est avoir le choix de l'engagement, en fonction de ses envies et du temps que l'on veut y consacrer. Au-delà de la prise de mandat, nous devons nous ouvrir à d'autres formes d'engagements.
Le but n'est pas d'augmenter la charge des militants mais de la soulager en impliquant des personnes motivées pour traiter de sujets précis. Cela permet de « sortir » les adhérents de leur isolement, d'être plus nombreux et de mettre en commun les expertises.
Il faut que l'on travaille avec les collectifs de salariés qui se développent. Ceux-ci défendent des causes et créent des espaces d'échange. N'est-ce pas là l'essence du mouvement syndical ?
C'est une opportunité de faire connaître un syndicalisme ouvert sur les questions sociétales. Ces collectifs de projet sont une excellente façon d'associer les salariés à des actions concrètes et de donner à voir un syndicalisme de résultats.

RÉSULTATS DU VOTE

Inscrits	24 468	
Retirés	21 087	
Exprimés	18 301	
Pour	3 202	17,50 %
Contre	15 099	82,50 %
Abstentions	2 786	

AMENDEMENT REJETÉ

DÉBAT N°5
LA COTISATION

POUR L'AMENDEMENT
Anthony NGUYEN
Syndicat Interco Drôme Ardèche

La CFDT encourage le syndicalisme d'adhésion. Ce syndicalisme est confronté à un problème d'érosion depuis plusieurs années. La Confédération souhaite engager une réflexion sur l'évolution des cotisations. De nombreux adhérents peuvent être confrontés à des difficultés financières. Si la cotisation devait augmenter au cours de la mandature, le phénomène d'érosion, de départ des adhérents et de non-renouvellement des cotisations s'accentuerait.
L'action syndicale a un coût et la CFDT doit s'adapter aux évolutions de la société et aux besoins accrus de services à proposer aux adhérents, mais cela ne doit pas engendrer une hausse des cotisations.
Il n'y a pas d'opposition sur la réflexion à engager mais l'article tel qu'il est rédigé donne l'impression que cette réflexion déboucherait obligatoirement sur une hausse des cotisations, sans proposition concrète.

Anthony Nguyen, Anne-Gaëlle Jeuland.

CONTRE L'AMENDEMENT
Anne-Gaëlle JEULAND
Sgen Pays de la Loire

La question de la répartition de la cotisation entre les différentes structures de la CFDT est centrale. Qui a l'ascendant sur qui ? Qui a la main sur quoi ?...
Les questions de gouvernance sont importantes. La confiance et la transparence sont nécessaires.
Il faut accepter de mutualiser et de se faire confiance. Tout le monde y a intérêt. Les besoins de partage de compétences sont réels. Les syndicats éprouvent de réelles difficultés à réaliser l'ensemble de leurs missions. L'ARC offre un bon exemple de mutualisation, de même que les outils de gestion des contacts. Comme les supports de communication qui servent à toute l'organisation...
Faire évoluer la cotisation ne signifie pas proposer une augmentation. Il s'agit de clarifier davantage sa ventilation. Ce terme aurait aussi bien pu correspondre à l'esprit du débat à engager.

RAPPORTEUR
Frédéric SÈVE
Secrétaire national

Le texte de la résolution générale affirme que la cotisation est un bien commun et le gage de notre indépendance politique en faveur de la défense des intérêts des travailleurs.
Ouvrir une réflexion large sur l'évolution de la cotisation ne veut pas dire augmenter les cotisations mais bien réinterroger son sens et répondre à de multiples questions posées par les syndicats dans leurs interventions (situation financière de nos structures, caractère obligatoire, distinction entre actifs et retraités...).
Le résultat de cette réflexion n'est pas connu à l'avance. La Confédération s'engage à ce que cette réflexion ne se fasse pas aux dépens des syndicats, mais pour les soutenir. Cette réflexion est à relier aux enjeux de développement. Enfin, aucune évolution ne sera tranchée sans validation par les instances appropriées conformément à nos statuts.

RÉSULTATS DU VOTE

Inscrits	24 468	
Retirés	21 087	
Exprimés	19 419	
Pour	3 113	16,03 %
Contre	16 306	83,97 %
Abstentions	1 668	

AMENDEMENT REJETÉ

DÉBAT N°6
PARTAGE DE LA VALEUR

POUR L'AMENDEMENT
Paul TEDESCO
Syndicat Santé-Sociaux Haute-Savoie

Le syndicat ne conteste pas la rémunération des actionnaires, mais : « *ce n'est pas à la CFDT de les défendre* ». Il faut donc s'en tenir aux « *richesses qui doivent mieux rétribuer les travailleurs* ».
D'ailleurs, la CFDT a dénoncé de multiples fois dans les médias les sommes scandaleuses octroyées aux actionnaires (en particulier dans des secteurs où il n'y a pas de discussion sur les évolutions salariales ni sur les répartitions). Pour rappel, les grilles de classification de 144 branches professionnelles sont en-dessous du Smic. En revanche, c'est le travail quotidien de la CFDT de défendre les salariés, afin de mieux les rétribuer.
De plus, dans les articles suivants nous précisons dans quelles conditions il faut prendre en compte le partage de la valeur, il n'est donc pas nécessaire de les citer à cet endroit.

Paul Tedesco, Maguelone Escande-Mus.

CONTRE L'AMENDEMENT
Maguelone ESCANDE-MUS
Syndicat Occitanie des Finances

Ne pas retirer « les actionnaires » permet de prendre en compte la réalité d'aujourd'hui. Celle sur laquelle nous voulons agir. Cela ne veut pas dire « défendre » les actionnaires mais mieux défendre les salariés si on les prend en compte.
Et c'est dans l'ADN de la CDFT de tenir compte du réel. Le problème soulevé par le syndicat de Haute-Savoie vise plus à condamner la financiarisation de l'économie que de la rémunération des actionnaires. Il condamne également les scandales récents de fraudes et de tromperies.
De plus, cet article et les articles suivants précisent notre cahier revendicatif validé à Rennes.
Par conséquent à sa lecture, il ne s'agit pas de défendre les actionnaires, mais de conditionner les modalités de répartition de la valeur ajoutée. Et au même titre que la CFDT conditionne les aides de l'État à des négociations salariales.

RAPPORTEUR
Luc MATHIEU
Secrétaire national

Supprimer le mot « actionnaires » serait une erreur. Cela ne défend nullement l'intérêt des travailleurs. La CFDT se montre pragmatique. Car les actionnaires sont cités comme l'une des composantes de l'entreprise. De plus, les actionnaires ne sont pas les seuls financeurs des entreprises. Ces dernières ont d'ailleurs le plus souvent recours à des emprunts, sur lesquels nous n'avons pas le contrôle.
Enfin, le capital n'appartient pas qu'aux entreprises. Dans certaines d'entre elles, des salariés peuvent aussi être actionnaires directement comme dans les Scop ou via les fonds de pension. Cela leur permet ainsi de s'exprimer lors des choix stratégiques de l'entreprise. Ainsi supprimer ce seul mot ne changera pas leur présence dans l'entreprise.

RÉSULTATS DU VOTE

Inscrits	24 468	
Retirés	21 087	
Exprimés	19 307	
Pour	9 941	51,49 %
Contre	9 366	48,51 %
Abstentions	1 780	

AMENDEMENT ADOPTÉ

DÉBAT N°7
COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET) / COMPTE ÉPARGNE TEMPS UNIVERSEL (CETU)

POUR L'AMENDEMENT
Sandrine ZAMMIT
Syndicat CFDT Banques et sociétés financières des Bouches-du-Rhône

Aujourd'hui, tous les salariés ne bénéficient pas d'un CET. La CFDT doit défendre un droit pour toutes et tous avec un socle commun peu importe la taille de l'entreprise.
La rédaction de la résolution est trop restrictive. L'idée de base est que le Cetu est un compte individuel et rattaché à la personne peu importe l'entreprise. Le CET doit devenir le Cetu pour s'adapter, se généraliser et être accessible dans les secteurs public et privé. Cette fusion est d'ailleurs cohérente avec les parties 2.3.2.5 et 2.3.2.12 de la résolution.
Évidemment, des accords collectifs pourraient améliorer le dispositif.
L'important est de simplifier l'alimentation et l'utilisation du Cetu. La CFDT doit être force de propositions. Elle ne doit pas passer à côté de l'enjeu lié à l'articulation des temps de vie. C'est aussi un enjeu économique et solidaire pour plus d'équité.

Sandrine Zammit, Geoffrey Tesan.

CONTRE L'AMENDEMENT
Geoffrey TESAN
Syndicat SPASAF

La banque des temps est une revendication validée par le congrès de Rennes, appelée aujourd'hui Cetu.
La crise sanitaire, les confinements et l'activité partielle ont accru l'envie d'une meilleure articulation des temps de vie personnelle et professionnelle. Mais, les possibilités de sa mise en œuvre ne sont pas les mêmes pour toutes et tous. Le Cetu doit permettre de gommer ces inégalités et redonner la maîtrise du temps aux salariés. Il ne doit pas faire disparaître les CET, au contraire. Les avantages négociés par les militants dans les branches et entreprises, et auxquels les salariés tiennent, ne doivent pas disparaître.
S'il devait y avoir une réflexion sur le CET, ce serait d'en rendre la négociation obligatoire dans toutes les entreprises. Quant au Cetu, il nous reste toute la partie opérationnelle à construire.

RAPPORTEURE
Catherine PINCHAUT
Secrétaire nationale

L'idée d'une banque des temps, aujourd'hui Cetu, a été validée au congrès de Rennes.
L'amendement percute notre ambition de redonner aux salariés la maîtrise du temps. Nous ne sommes pas tous égaux dans notre rapport au temps. Et la crise sanitaire a amplifié le besoin d'un meilleur équilibre des temps et ce tout au long de la vie (enquête CFDT).
Le Cetu permet de sortir des schémas classiques (formation initiale, travail ou retraite). Il matérialise un droit au temps pour tous les salariés. Contrairement au CET, il doit favoriser l'articulation des temps de vie et non le pouvoir d'achat. Ce droit doit être plafonné et opposable à l'employeur. Ce qui n'est pas toujours le cas des CET.
Enfin, contrairement au CET, les modalités du Cetu restent à préciser (revalorisation des droits, mécanismes de solidarité…). Une convergence entre CET et Cetu est envisageable à moyen terme et non dans l'immédiat.

RÉSULTATS DU VOTE

Inscrits	24 468	
Retirés	21 087	
Exprimés	18 710	
Pour	4 450	23,78 %
Contre	14 260	76,22 %
Abstentions	2 377	

AMENDEMENT REJETÉ

DÉBAT N°8
MAÎTRISE DES DÉPENSES MUTUALISÉES EN MATIÈRE DE CONVENTIONS D'OBJECTIF DE GESTION

POUR L'AMENDEMENT
Stéphane FOURNIER
Syndicat PSTE Auvergne Rhône-Alpes

Pour le syndicat PSTE Auvergne Rhône-Alpes, la maîtrise des dépenses est égale à la réduction des coûts et à la baisse des effectifs dans les caisses de la sécurité sociale. Cette logique est partagée par plusieurs syndicats de champs professionnels différents. Les COG ça sert à définir le service que vont rendre les CAF, les CPAM, les Carsat, les Urssaf et la MSA et comment il sera rendu. Nous sommes d'accord pour qu'il y ait des objectifs de qualité et nous défendons un haut niveau de prise en charge et de services rendus à la population. La condition *sine qua non* pour atteindre ces objectifs consiste à mettre en face des moyens humains. C'est un investissement social avant tout et le terme de maîtrise des dépenses s'y oppose. Nous sommes pleinement dans l'ADN d'une organisation responsable, c'est pourquoi nous demandons la suppression de la référence à la maîtrise des dépenses.

Stéphane Fournier, Emmanuel Bolusset.

CONTRE L'AMENDEMENT
Emmanuel BOLUSSET
Syndicat francilien de l'agriculture

Pour le Syndicat francilien de l'agriculture, selon la proposition d'amendement, il n'y aurait pas lieu de maîtriser les dépenses. Sans regard et contrôle des dépenses, c'est le quoi qu'il en coûte sans limite. Pour la CFDT, on a une responsabilité morale en ce qui concerne l'argent public. Les COG ne sont pas le moyen pour baisser les revenus des salariés des caisses. Ce ne sont pas des conventions de gestion.

La CFDT dénonce la logique comptable qui prévaut. Elle revendique des moyens pour répondre au juste besoin. La Fédération Agri Agro a constaté la réduction du nombre de caisses dans le réseau MSA en insistant sur la nécessité de pouvoir répondre aux attentes des allocataires en proximité. Les différents documents d'orientation des caisses MSA permettent à la fédération de revendiquer la lutte contre le mal-être, le service aux usagers et de correctes rémunérations.

RAPPORTEURE
Jocelyne CABANAL
Secrétaire nationale

La CFDT défend un modèle social solidaire basé sur une équation entre qualité de vie au travail et qualité du service rendu aux usagers. Nous avons de grandes ambitions mais nous sommes conscients que cela coûte. Le financement de la protection sociale, ce sont des cotisations et des impôts : de l'argent mutualisé. Pour la CFDT, l'argent dépensé doit l'être à bon escient et nous ne devons pas nous affranchir des règles de bonne gestion. La maîtrise des dépenses n'est pas une finalité mais un moyen. Traiter la question du niveau de dépenses ne doit pas être la mise sous pression des organismes avec comme simple objectif la seule réduction. Cela est incompatible avec un haut niveau de prestation. En pleine responsabilité, la CFDT assume la maîtrise des dépenses mutualisées en matière de protection sociale et de service public.

RÉSULTATS DU VOTE

Inscrits	24 468	
Retirés	21 087	
Exprimés	18 166	
Pour	5 500	30,28 %
Contre	12 666	69,72 %
Abstentions	2 921	

AMENDEMENT REJETÉ

DÉBAT N°9
RETRAITE, ESPÉRANCE DE VIE ET ÂGE MOYEN DE LIQUIDATION

POUR L'AMENDEMENT
Arnaud ESPEL
Syndicat Interco de la Somme

Notre système de retraite par répartition doit être vu comme un contrat social. Il doit être juste pour pouvoir y consentir. Or, le système actuel est injuste et c'est ce que nous voulons changer à la CFDT. Le syndicat a déposé un amendement pour supprimer une phrase qui porte une ambiguïté sur nos attentions, qui affaiblit le texte, et qui pourrait *in fine* alimenter une réforme paramétrique.
La réforme Touraine prévoit déjà un allongement de la durée de cotisation jusqu'à 43 ans. L'allongement est donc déjà en cours et il suffit, d'autant qu'au congrès de Tours, la CFDT a déjà posé le principe du partage équilibré des gains d'espérance de vie. En revanche, il faut renforcer le C3P qui a été raboté. Et il faut prendre en compte l'espérance de vie en bonne santé.
La CFDT demeure le fer de lance d'une réforme systémique. Notre objectif est celui d'un contrat juste et équitable.

Arnaud Espel, Joseph Louis.

CONTRE L'AMENDEMENT
Joseph LOUIS
Syndicat Conseil, culture, communication d'Île-de-France

Le syndicat considère que depuis des décennies, la crédibilité de la CFDT à propos du dossier des retraites repose sur des positionnements clairs et validés collectivement lors de nos congrès.
En 2010, nous avons ainsi acté le principe de corréler la durée de cotisation à l'espérance de vie, sous condition de solidarité et de justice (critères de pénibilité, carrières longues etc.).
Cet article de la résolution ne dit rien d'autre.
Ainsi, les principes de la loi Touraine ne doivent pas être remis en cause et risqueraient de faire reposer les discussions sur la seule question de l'âge légal, critère le plus injuste.
Et rejeter par principe toute augmentation de la durée de cotisation, mettant en danger la pérennité du système par répartition, ouvrirait *de facto* la porte à un système par capitalisation auquel la CFDT est - sans réserve - opposée.

RAPPORTEUR
Frédéric SÈVE
Secrétaire national

Le passage de la résolution dont la suppression est demandée ne fait que reprendre la position CFDT sur l'âge de la retraite. Celui-ci peut augmenter. Il augmente car le début de l'emploi est plus tardif. Il augmente du fait de l'allongement de la durée de cotisation prévue par la loi Touraine. Cela a permis d'équilibrer les comptes et a préservé le pouvoir d'achat.
Ce que la CFDT n'accepte pas, c'est l'augmentation de l'âge de la retraite de façon arbitraire. Une même durée de cotisation pour tous, c'est juste ; un même âge légal pour tous, c'est injuste.
Cette position nous identifie au moment d'affirmer nos principes. Et nous avons des droits à conquérir : pour les carrières longues, pour des minimums décents, pour la prise en compte de la pénibilité, une meilleure prise en compte des carrières hachées et la retraite progressive.

RÉSULTATS DU VOTE

Inscrits	24 468	
Retirés	21 087	
Exprimés	19 375	
Pour	13 079	67,50 %
Contre	6 296	32,50 %
Abstentions	1 712	

AMENDEMENT ADOPTÉ

DÉBAT N°10
TIERS-LIEUX ET LOCAUX SYNDICAUX

POUR L'AMENDEMENT
Carole FRUIT
Syndicat Chimie Énergie Dauphiné Vivarais

Les tiers-lieux ont une définition précise : ils s'inscrivent dans la politique du territoire et peuvent regrouper des associations, des espaces culturels… Ils constituent des ruches qui peuvent regrouper une multitude d'expériences. Ces nouveaux lieux peuvent apporter beaucoup à la CFDT. Mais notre syndicat refuse que les tiers-lieux soient des lieux d'accueil des syndicats : les locaux de la CFDT ne doivent pas supplanter des espaces publics. La CFDT loue ses locaux qui sont adaptés à ses besoins. Les activités de la CFDT peuvent être confidentielles, et les tiers-lieux ne sont pas adaptés à ce besoin de confidentialité. De même, les locaux de la CFDT ne se prêtent pas au partage avec d'autres activités et nos locaux ne sont pas adaptés : il n'y a pas de bureaux partagés, d'*open-space* et les locaux sont déjà très occupés.

Carole Fruit, Bernard Tagnères.

CONTRE L'AMENDEMENT
Bernard TAGNÈRES
Syndicat de la Métallurgie du Midi-Toulousain

La création de tiers-lieux dans nos locaux présente de nombreux intérêts.
Ces tiers-lieux seraient une source d'ouverture, en nous permettant de sortir de l'entre-soi et de montrer une image innovante du syndicalisme.
Aussi, cela pourrait renforcer notre proximité avec les entreprises et les travailleurs. Cela peut nous aider à atteindre de nouveaux publics, à créer de nouveaux liens et à diversifier notre réseau.
Cela peut contribuer à notre développement, susciter des vocations et ainsi participer au renouvellement générationnel.
Enfin, nos locaux syndicaux sont souvent situés en centre-ville, parfois sous-utilisés et donc disponibles pour mener ces expérimentations.
Nous nous devons d'innover et surtout d'expérimenter d'autant qu'il n'y a, dans le projet de résolution, aucune obligation de généralisation.

RAPPORTEUR
Philippe PORTIER
Secrétaire national

Un tiers-lieu n'est pas seulement un lieu de télétravail ou un espace technique, c'est aussi un lieu ouvert à tous, un lieu d'échanges et de contacts, un endroit où trouver du sens et porter des projets.
Les tiers-lieux se généralisent sur l'ensemble du territoire : 2 millions de personnes les fréquentent. La CFDT ne peut pas rester à l'écart de cette tendance.
Les locaux syndicaux peuvent accueillir des tiers-lieux. L'ambition est plus large que le développement syndical. Il nous faudra animer ces lieux, les imaginer et saisir les opportunités pour aller à la rencontre des travailleurs.
Il s'agit d'expérimenter au sein de nos locaux syndicaux lorsque les conditions sont favorables et pour des structures volontaires. Nous en ferons le bilan après expérimentation.

RÉSULTATS DU VOTE

Inscrits	24 468	
Retirés	21 087	
Exprimés	19 249	
Pour	8 005	41,59 %
Contre	11 244	58,41 %
Abstentions	1 838	

AMENDEMENT REJETÉ

DÉBAT N°11
MANDATS SUCCESSIFS DANS LES CSE

POUR L'AMENDEMENT
Flavie CHAPELIER
Syndicat Agroalimentaire de Vendée

Le projet de résolution propose que les mandats de suppléants ne soient pas comptabilisés dans le décompte des trois mandats successifs. Comme d'autres syndicats, le SGA85 propose d'aller plus loin en supprimant la règle des trois mandats successifs pour les élus CSE.
Face à l'affaiblissement de nos collectifs à la suite des ordonnances Macron, la perte de compétences de militants expérimentés sera fortement préjudiciable pour bien maintenir nos pratiques syndicales, le dialogue social.
En parallèle, le renouvellement de nos équipes syndicales est un véritable enjeu pour la CFDT en termes d'accompagnement de nouveaux élus et de reconnaissance des parcours syndicaux et des compétences acquises dans l'exercice de leurs mandats.
Ces compétences ne sont pas reconnues. Il reste très compliqué d'évoluer professionnellement dans les entreprises pour les élus de CSE.

Flavie Chapelier.

RAPPORTEUR
Philippe PORTIER
Secrétaire national

La mise en place des ordonnances s'est traduite par un recul de la qualité du dialogue social dans de nombreuses entreprises avec une perte de proximité entre salariés et élus, une charge de travail croissante, une baisse des moyens pour les élus de CSE, alors même que leur mission globale s'est densifiée et complexifiée.
Les fonctions d'élus de CSE nécessitent du temps, de la formation et des apprentissages. Dans ce contexte, la limitation à trois mandats participe à nous fragiliser en nous privant de salariés expérimentés maîtrisant les sujets traités et les modalités de dialogue social.
En parallèle, les employeurs n'ont pas avancé sur la reconnaissance des compétences acquises par les élus.
Face à cette réalité, la Confédération est favorable à cet amendement, mais cela ne doit pas entamer le travail de renouvellement de nos forces militantes.

RÉSULTATS DU VOTE

Inscrits	24 468	
Retirés	21 087	
Exprimés	19 138	
Pour	17 784	92,93 %
Contre	1 354	7,07 %
Abstentions	1 949	

AMENDEMENT ADOPTÉ

DÉBAT N°12
DROIT SOUPLE

POUR L'AMENDEMENT
Marc FERNADES
Syndicat Métallurgie Gironde et Lot-et-Garonne

Nous proposons de retirer la sous-partie relative au droit souple de la résolution. Cet « outil » n'a jamais été mentionné dans nos textes.
Le droit souple oriente les comportements au moyen de simples recommandations et non d'obligations. En ce sens, ce n'est pas un droit opposable. Sa forme n'est pas normative. C'est un droit flou, mou, gazeux et peut être appliqué à la « tête du client ».
Le droit souple pourrait certes être utilisé entre personnes vertueuses, honnêtes et responsables. Toutefois, il représente surtout un risque car simple promesse. C'est surtout une possibilité de contourner le droit ! Or le droit doit être le même pour tous. C'est-à-dire opposable, lisible et sans laisser de marge d'interprétation.
Soyons vigilants lors des négociations pour bannir le droit souple des accords. À nous de créer des espaces de discussion. Non au droit souple, oui à l'amendement !

Marc Fernades, Gwenaël Cunha Da Silva.

CONTRE L'AMENDEMENT
Gwenaël CUNHA DA SILVA
Syndicat francilien de l'agriculture

Pour le syndicat, il existe une place pour le droit souple en complément du droit dur ou pour combler un vide comme l'envisage la résolution. Le droit n'est pas que de la responsabilité du législateur ou de l'État, il y aussi un espace pour le contrat.
Cet espace est utilisé quotidiennement par les équipes CFDT pour améliorer les droits des travailleurs. Par exemple, à la suite du conflit de Florange, la CFDT a su innover en devenant un acteur essentiel du territoire par son implication dans le pacte Lorraine permettant la préservation et la création d'emplois. Grâce à cet investissement en dehors du cadre légal, la CFDT a permis d'éviter des délocalisations. Si nous nous en étions tenus au droit dur, le bilan aurait été différent. La CFDT a pu porter ses exigences dans un cadre inédit.
Ce qui importe c'est que la règle soit porteuse de progrès social, n'est-ce pas notre raison d'être ?

RAPPORTEUR
Luc MATHIEU
Secrétaire national

Ce débat n'est pas une affaire de spécialistes mais bien de syndicalistes qui permet de s'interroger sur la meilleure manière pour qu'un droit soit véritablement appliqué.
L'intention n'est pas de remplacer le droit dur par de simples recommandations mais d'utiliser cet outil intéressant sous certaines conditions rappelées par le syndicat Métaux 57.
Si la notion de droit souple n'était pas expressément rédigée dans la résolution de 2018, elle était néanmoins implicitement présente en encourageant le développement de labels, chartes ou guides.
Rappelons qu'il ne suffit pas qu'une loi s'applique pour qu'elle soit respectée. Elle est souvent sujette à des interprétations divergentes du fait de conflits des logiques entre employeurs et travailleurs.
Pour la CFDT, l'important est d'obtenir des résultats concrets pour tous les travailleurs peu importe la nature de la règle.

RÉSULTATS DU VOTE		
Inscrits	24 468	
Retirés	21 087	
Exprimés	18 178	
Pour	4 184	23,02 %
Contre	13 994	76,98 %
Abstentions	2 909	

AMENDEMENT REJETÉ

DÉBAT N°13
UNION TERRITORIALE TPE (UTTPE)

POUR L'AMENDEMENT
Estelle DELAUNE
Syndicat SCERAO

Nous proposons la suppression de cet article car cela renvoie à la notion de structure. En région, on parle plutôt de comité de pilotage, il y a donc un risque d'ambiguïté. Bien qu'en phase avec le paragraphe, nous sommes contre l'article. Le mieux pour les salariés est d'être réunis par le champ professionnel, il est donc nécessaire qu'ils restent dans le syndicat. Il y a une confusion sur la notion de proximité.
La proximité, c'est avant tout quelqu'un qui répond avec la bonne réponse, donc du champ professionnel, le risque étant le renvoi à trop d'interlocuteurs.
Les UTTPE ne sont pas des lieux de revendications, les salariés des TPE doivent être pris en charge par les syndicats.
Nous craignons une perte de lien avec la mise en place des UTTPE, notamment sur le revendicatif qui appartient aux syndicats. De plus, l'organisation et l'accompagnement doivent passer par les syndicats.

Estelle Delaune, Christian Picard.

CONTRE L'AMENDEMENT
Christian PICARD
Syndicat Services Haute-Normandie

Le déploiement des UTTPE est un enjeu important pour des milliers de salariés.
Elles s'appuient sur le réel et le vécu des salariés, comme celui de Fathia, auxiliaire de vie. Adhérente depuis deux ans, elle a rencontré des difficultés avec un de ses employeurs. Elle voulait nous rejoindre et nous aider mais ne trouvait pas de place dans nos statuts.
Nous avions besoin de mandatés au sein de la CPRI, la difficulté était de les unir autour d'un projet ou d'une action, ce qui est plus simple dans les grandes entreprises que dans les petites entreprises.
Le constat est donc, que dans les TPE des gens veulent s'investir, au nom de quoi le syndicat devrait leur interdire.
En 2022, le secrétaire de l'UIP du Havre nous a proposé une action de proximité à Fécamp auprès des salariés des TPE et nous a parlé de l'UTTPE ; cela nous a semblé être la solution idéale pour l'expression des salariés des TPE.

RAPPORTEURE
Béatrice LESTIC
Secrétaire nationale

La crainte du SCERAO est de voir les UTTPE comme des prémices de syndicats ou de structures spécifiques, ce n'est pas l'esprit du texte. Les prérogatives du syndicat ne sont pas remises en cause. La volonté est de ne pas laisser seuls des adhérents, sans collectif. Ils sont 14 000 à la CFDT.
Le principe de l'UTTPE est de nourrir l'organisation, construire du revendicatif, s'inscrire dans un collectif, renouveler nos pratiques en organisant le lien, les sortir de l'isolement et renforcer les collaborations entre les structures professionnelles et interprofessionnelles.
Nous avons un défi à relever pour être proches de ce public. C'est celui de les rassembler, les écouter, les fidéliser, les faire adhérer. Cela ne doit pas se limiter à une seule rencontre mais s'inscrire dans le temps.
Accepter l'amendement nous priverait d'une démarche syndicale de coopération, il faut voter contre.

RÉSULTATS DU VOTE

Inscrits	24 468	
Retirés	21 087	
Exprimés	16 615	
Pour	2 923	17,59 %
Contre	13 692	82,41 %
Abstentions	4 472	

AMENDEMENT REJETÉ

DÉBAT N°14
IMPÔT SUR LES SUCCESSIONS ET DONATIONS

POUR L'AMENDEMENT
Corinne SEHPNER
Syndicat Santé-Sociaux du Bas-Rhin

Il est indéniable que les secteurs du sanitaire, social et médico-social manquent de moyens et cela va être renforcé avec le vieillissement de la population. Il est donc urgent de trouver des solutions de financement.
Néanmoins notre syndicat s'interroge sur le caractère juste de cette proposition. Taxer les donations et les successions dès le premier euro, sans distinction et quel que soit le patrimoine, nous paraît injuste.
En outre, ce projet de taxation nous interpelle sur son degré de maturation, d'autant que d'autres moyens de financement existent déjà et pourraient être mobilisés.
Enfin, inscrire une mesure fiscale dans la résolution, c'est la suggérer publiquement au gouvernement.
Avant de proposer de nouvelles taxations, il conviendrait de proposer des garanties afin de sanctuariser les moyens alloués à nos aînés pour vivre dans la dignité.

Corinne Sehpner, Marlène Boisson.

CONTRE L'AMENDEMENT
Marlène BOISSON
UTR de l'Aude

Si nous pouvons comprendre la nécessité de préserver le patrimoine familial, ne nous trompons pas : celui-ci sert à financer le montant du reste à charge. Sauf en cas d'héritage important, la vente de ce patrimoine sera inévitable pour financer la perte d'autonomie. Le financement individuel par le patrimoine hérité engendre des inégalités.
Notre choix en matière de financement se traduit non seulement en termes de garantie de la prise en charge de la perte d'autonomie liée au vieillissement ou au handicap mais aussi en matière d'emploi, de qualification, de conditions de travail et de rémunération pour les salariés et les salariées.
Depuis le congrès de Tours en 2010, la CFDT revendique un financement pérennisé. Une imposition des successions et donations devrait participer à ce financement.
Cette proposition s'inscrit dans nos valeurs de solidarité.

RAPPORTEURE
Jocelyne CABANAL
Secrétaire nationale

L'état du secteur du vieillissement et de la perte d'autonomie nécessite un investissement massif pour la dignité des personnes : professionnels, usagers ou aidants. Le reste à charge doit nous préoccuper. Sans financement de ce reste à charge, le capital de la personne en perte d'autonomie se trouve entamé.
Le poids de l'héritage augmente en amplifiant les inégalités. Le système français est hypocrite et cette situation est au cœur de la reproduction des inégalités. Nous ne devons pas protéger les mécanismes de transmissions qui profitent aux plus aisés et amputer fortement la transmission des seules personnes qui seront atteintes de perte d'autonomie.
Notre proposition est juste, responsable et solidaire. Elle refuse de laisser la loterie de la vie décider de la capacité à transmettre.

RÉSULTATS DU VOTE

Inscrits	24 468	
Retirés	21 087	
Exprimés	17 044	
Pour	5 432	31,87 %
Contre	11 612	68,13 %
Abstentions	4 043	

AMENDEMENT REJETÉ

DÉBAT N°15
L'EUROPE DE LA DÉFENSE

POUR L'AMENDEMENT
Caroline KERDONCUFF
Syndicat Défense du Finistère

Une crise aux confins de l'Europe a lieu. Cet amendement aurait pu être porté par un autre syndicat que celui de la défense Finistère. Car c'est la paix pour tous que nous défendons. L'Europe se réveille brusquement, avec la guerre en Ukraine.
L'Europe doit être convaincue. En effet, la multiplication des attaques souligne l'insuffisance de défense. La défense doit être opérationnelle. 1,5 Md € ont été mobilisés pour la paix avec le conflit en Ukraine. Nous avons un ensemble d'armées disparates.
Une politique de défense peut apporter une réponse concrète aux pays européens. Pour l'intensifier, la CFDT doit intervenir au sein de la CES. Il ne faut pas baisser la garde pour la paix et l'amitié entre les peuples. L'Europe de la défense ne doit pas être uniquement regardée sous l'angle militaire, la démocratie doit être renforcée.

Caroline Kerdoncuff.

RAPPORTEUR
Yvan RICORDEAU
Secrétaire national

Cet amendement nous invite à nous positionner sur une Europe de la défense. C'est un sujet peu clivant entre nous ! Nous n'avons rien écrit en la matière depuis les cinq derniers textes de congrès.
L'équilibre entre pays est remis en cause. Un changement politique comme le Brexit peut venir bouleverser un équilibre. L'Europe doit faire face aux ambitions de certains pays. C'est pourquoi il faut mettre en place des étapes encadrées dans les valeurs européennes. Nous reconnaissons la brutalité qui organise le monde actuel. Si l'Europe se réveille, nous avons besoin d'un nouveau pilier pour être une puissance politique et ainsi, protéger ces citoyens.
Les choses ont commencé à évoluer. Nous avons besoin d'adapter la boussole stratégique et d'investiguer un peu plus. Les coûts de gestion devront être mutualisés. Une stratégie européenne de multirisques s'avère donc nécessaire.

RÉSULTATS DU VOTE

Inscrits	24 468	
Retirés	21 087	
Exprimés	15 411	
Pour	13 560	87,99 %
Contre	1 851	12,01 %
Abstentions	5 676	

AMENDEMENT ADOPTÉ

La résolution générale a été adoptée avec 90,91 % des voix.

3. RÉSOLUTION GÉNÉRALE

1. Pouvoir agir avec la CFDT 84
1.1. Pouvoir militer à la CFDT 85
1.2. Pouvoir adhérer à la CFDT 99
1.3. Pouvoir agir avec d'autres 102

2. Le travail : une nouvelle conquête sociale 106
2.1. Un travail qui se transforme pour du progrès social au profit des travailleurs et des travailleuses 107
2.2. Un travail mieux valorisé 113
2.3. Un travail qui s'articule avec les autres temps de vie 119

3. Des droits accessibles à tous et à toutes, des protections centrées sur les personnes 124
3.1. Accompagner les personnes pour assurer l'effectivité des droits 125
3.2. Structurer une protection sociale universelle 127
3.3. Agir pour l'accès à la santé 131
3.4. Maintenir l'autonomie par la structuration d'une cinquième branche de la protection 133
3.5. Mieux financer et gouverner la protection sociale 134
3.6. Sécuriser les parcours dans le cadre des mutations à venir 136
3.7. Instaurer un système de retraite plus juste et plus lisible 139
3.8. Assurer l'accessibilité des services publics à tous et à toutes 141

4. Faire vivre la démocratie 144
4.1. Revitaliser les pratiques démocratiques 145
4.2. Faire du travail un lieu d'expression, de considération et de démocratie 147
4.3. Agir pour l'égalité 154

5. Une croissance au service d'un choix de société 162
5.1. Une transition juste 163
5.2. Faire de la transition juste un sujet syndical 163
5.3. Financer l'action publique 169
5.4. Une nouvelle grille de lecture de la mondialisation 173
5.5. Des leviers européens à saisir pour changer la vie des travailleurs et des travailleuses 175

6. Conclusion et résultats du vote sur la résolution générale 177

7. Index 178

NOTES D'ÉCRITURE

Les titres, l'introduction et la conclusion ont été écrits en suivant la règle de la double flexion. Pour le reste du texte, toutes les fonctions s'entendent au féminin et au masculin. Le terme « travailleur » inclut toutes les personnes, indépendamment de leur statut : salariés, agents des fonctions publiques, demandeurs d'emploi, indépendants, retraités, etc.
Les pictogrammes « 📣 » signalent des résolutions issues ou inspirées de *La Consult'*, grande consultation menée auprès des militants et des adhérents entre janvier et juin 2021.

1. POUVOIR AGIR AVEC LA CFDT

1.1. Pouvoir militer à la CFDT 85
1.1.1. Clarifier le rôle de chacune de nos structures pour une CFDT plus efficace 85
1.1.2. Renforcer l'accompagnement militant 87
1.1.3. Se former : un droit pour les adhérentes et les adhérents, un devoir pour les militantes, les militants et les responsables 90
1.1.4. Faire de la sécurisation des parcours militants une responsabilité de chaque structure CFDT 92
1.1.5. Agir et parler partout comme première organisation syndicale, collectivement fortes et forts de notre puissance militante 95
1.1.6. S'ouvrir à de nouvelles formes de militantisme accessibles à tous et toutes 95
1.1.7. Assurer une place aux jeunes en transformant notre revendicatif et nos formes de militantisme 96
1.1.8. Mieux accueillir les cadres dans les sections, et leur permettre de militer 98

1.2. Pouvoir adhérer à la CFDT 99
1.2.1. Le choix du syndicalisme d'adhérentes et d'adhérents 99
1.2.2. Se développer là où nous sommes présentes et présents 99
1.2.3. Développer la CFDT là où elle n'est pas ou peu implantée 100
1.2.4. Développer notre relation avec l'ensemble des travailleurs et des travailleuses grâce aux nouveaux outils 101
1.2.5. La cotisation, la garantie de l'indépendance de la CFDT 101

1.3. Pouvoir agir avec d'autres 102
1.3.1. Par un leadership réformiste et des alliances adaptées 102
1.3.2. Dans un cadre paritaire rénové et ouvert à d'autres 102
1.3.3. Avec les organisations du Pacte du pouvoir de vivre 103
1.3.4. Sur le plan européen et international 103

À Rennes, nous avons conclu notre résolution en affirmant : « Soyons pleinement actrices et acteurs de la transformation sociale que nous voulons ». Cette volonté et la conviction de l'urgence à peser sur le réel, à s'engager pour une transition juste, nous oblige encore davantage aujourd'hui. Nous portons la responsabilité de nous donner le pouvoir d'agir. Cela nous amène à nous transformer nous-mêmes à la hauteur des enjeux.

1.1. POUVOIR MILITER À LA CFDT

1.1.0.1
Notre première richesse est humaine. Ce sont les femmes et les hommes, adhérents de la CFDT, leurs vécus et leurs expériences, qui nous enracinent dans le monde du travail.

1.1.0.2
Ce sont les militants qui, à tous les niveaux de l'organisation, assurent le lien avec les travailleurs, et *a fortiori* les adhérents, permettant que l'expression de ces derniers devienne une parole collective.

1.1.0.3
Les militants incarnent la CFDT et ses valeurs. Ils font le rayonnement de la CFDT. Ils développent le nombre de nos adhérents ainsi que le nombre de nos électeurs. Ils obtiennent des avancées pour les travailleurs, les retraités, et ils portent le sens de notre syndicalisme. **Les épauler dans ces tâches de plus en plus exigeantes oblige la mobilisation de l'organisation dans son ensemble.**

1.1.0.4
C'est aux syndicats d'y pourvoir. **Les fédérations, les Unions régionales interprofessionnelles (URI), les structures interprofessionnelles de proximité, la Confédération, et les unions confédérales, doivent s'organiser autour de ceux-ci pour se constituer en appui,** selon leurs besoins.

1.1.0.5
L'évolution de notre organisation et son développement reposent donc sur un renforcement des syndicats, **ce qui nécessite de clarifier avec eux leurs rôles et leurs prérogatives, tout en veillant à respecter et garantir leur autonomie**.

1.1.1. CLARIFIER LE RÔLE DE CHACUNE DE NOS STRUCTURES POUR UNE CFDT PLUS EFFICACE

1.1.1.1. Une structuration CFDT au service de l'action collective

1.1.1.1.1
La CFDT s'appuie sur un réseau d'adhérents et militants, actifs et retraités, regroupés dans des structures démocratiques organisées en deux piliers d'égale importance : le professionnel et l'interprofessionnel.

1.1.1.1.2
Cette structuration doit permettre à chacun de trouver sa place à la CFDT, donner un cadre à notre exigence de démocratie interne, au syndicalisme d'adhérents et garantir l'efficacité de notre action collective par la subsidiarité, la complémentarité, la solidarité et la coopération des différentes organisations. Pour coopérer, les différentes structures devront apprendre à mieux se connaître et travailler ensemble.

1.1.1.1.3
Pour s'adapter à un monde du travail et une société en constante évolution, pour répondre aux nouvelles aspirations des travailleurs, la CFDT, avec toutes ses structures, doit s'interroger à échéances régulières sur son organisation générale, le rôle et les missions de chacune de ses structures attendus ou constatés, ses processus de démocratie interne, le fonctionnement de ses instances pour réaffirmer ses objectifs et le sens de son action, et le faire savoir le plus largement et le plus clairement possible au sein même de ses instances.

1.1.1.2. Le syndicat

1.1.1.2.1
Les syndicats sont les structures politiques de base de la CFDT. Ils assurent trois missions fondamentales : développer le syndicalisme notamment par la création de sections et de collectifs, faire vivre la démocratie interne et accompagner les adhérents, les sections et les militants dans leurs fonctions revendicatives et de syndicalisation.

1.1.1.2.2
Un chantier spécifique sera conduit avec eux pour les renforcer, clarifier leurs prérogatives et faciliter la réalisation de ces missions, aujourd'hui difficiles à exercer pour certains.

1.1.1.2.3
S'ils exercent tous les mêmes missions, les syndicats de la CFDT sont tous différents, par leur secteur d'activité, le droit syndical dont ils disposent, par leur histoire locale et leur couverture géographique, leurs moyens financiers et humains, leur nombre d'adhérents, l'autonomie de leurs sections ou encore le soutien matériel et humain des structures fédératives auxquelles ils sont affiliés.

1.1.1.2.4
Nos syndicats sont presque tous confrontés à une baisse de moyens qui exige de repenser leur activité, les nécessaires solidarités et mutualisations des moyens, leur taille, le fonctionnement de leurs instances ou encore le rôle de leurs responsables. Ceux-ci se retrouvent trop souvent confrontés à une multitude de fonctions administratives mais aussi organisationnelles en interne de nos structures, qui prennent le pas sur leurs missions politiques et de terrain.

1.1.1.2.5
Les syndicats tirent une grande part de leur force de leur nombre d'adhérents, de leurs moyens syndicaux, de leur capacité à fédérer l'engagement des militants, à organiser la communication et l'information dont ils ont besoin, et à assurer le lien avec les autres structures de la CFDT.

1.1.1.2.6
En regroupant des sections, issues de lieux de travail différents, les syndicats contribuent à la construction d'un syndicalisme qui articule intérêts particuliers et intérêt général, ni corporatiste ni catégoriel.

1.1.1.2.7
Les sections syndicales, et donc leurs représentants, sont en proximité avec les adhérents et avec les travailleurs. Elles sont souvent le premier contact du futur adhérent avec la CFDT.

1.1.1.2.8
Les sections syndicales tirent leur légitimité de leur nombre d'adhérents et de leurs résultats aux élections professionnelles, le succès de l'un devant contribuer au succès de l'autre.

1.1.1.2.9
Les sections syndicales constituent à la fois le premier maillon du développement de la CFDT, et le moteur de l'action revendicative au travail. L'exercice de ces missions vitales pour la CFDT s'inscrit dans le cadre politique du syndicat qui s'assure de leur cohérence.

1.1.1.2.10
La Confédération, avec les structures fédératives, et en lien avec les syndicats, impulsera une stratégie d'accompagnement des syndicats visant le renforcement des sections syndicales. Cette stratégie se concrétisera par :
1.1.1.2.11 Définir un cadre d'organisation collective, tenant compte de la spécificité des sections dont les adhérents dépendent de plusieurs syndicats,
1.1.1.2.12 Développer des pratiques de proximité adaptées à l'accueil de nouveaux adhérents dans l'objectif de les fidéliser,
1.1.1.2.13 Mettre à disposition des outils numériques et proposer une formation quand c'est nécessaire.

1.1.1.2.14
Cet accompagnement sera notamment conduit dans le cadre de l'ARC (Accompagnement, Ressources, Conseil).

1.1.1.3. Expérimenter au sein de la CFDT d'autres collectifs d'adhérentes et d'adhérents

1.1.1.3.1
De nombreux adhérents ne sont rattachés à aucune section syndicale, soit parce que le nombre d'adhérents CFDT est trop faible dans leur administration ou entreprise, soit parce que leur statut ne leur offre pas cette possibilité (salariés de TPE, salariés du particulier employeur, freelances, précaires, chômeurs, etc.).

1.1.1.3.2
C'est alors dans le meilleur des cas le syndicat, son exécutif, voire son secrétaire général qui devient l'interlocuteur privilégié, le lieu ressource et le seul contact de ces adhérents dits « isolés ». Cette situation n'est tenable ni pour les adhérents ni pour les responsables de syndicats, déjà très sollicités par ailleurs.

1.1.1.3.3
L'absence de rattachement à une section crée souvent des différences entre les adhérents dans l'exercice de leurs droits, et pose des questions de démocratie interne. Elle freine notre développement au regard des évolutions du monde du travail.

1.1.1.3.4
Le collectif est ce qui fait sens à la CFDT, il permet aux adhérents de sortir de l'isolement et de s'organiser pour agir. **Nous devons donc nous fixer pour objectif durant la prochaine mandature que chaque adhérent·de la CFDT puisse s'inscrire dans un cadre collectif de proximité et en être acteur s'il le souhaite.**

1.1.1.3.5
Pour ce faire, la CFDT expérimentera durant la mandature de nouvelles formes d'organisations collectives de proximité, professionnelles et interprofessionnelles, qui permettent à chaque adhérent de s'inscrire dans un cadre collectif. Cette opération sera pilotée par chaque syndicat qui en restera le responsable.

1.1.1.3.6
L'animation et l'organisation de ces nouveaux collectifs de proximité devront s'appuyer sur les adhérents qui en sont membres, en lien avec les syndicats concernés. Chaque syndicat pourra s'inscrire et participer à ces expérimentions.

1.1.1.3.7
En lien avec les syndicats concernés et les structures fédératives, la Confédération accompagnera ces expérimentations, afin de les expertiser et de les modéliser le cas échéant.

1.1.2. RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT MILITANT

1.1.2.1. Mener l'ARC à maturité, une priorité syndicale

1.1.2.1.1
Le congrès de Rennes a créé un droit à l'accompagnement des militants afin que nul ne reste sans réponse à ses questions. Le dispositif ARC est maintenant en place mais le plein bénéfice de la démarche se heurte à trois difficultés :
1.1.2.1.2 Sa notoriété. Trop d'accompagnants formés n'ont pu faire profiter les sections de leurs compétences acquises ; l'espace ressources, pourtant apprécié, ne tourne pas encore à plein régime. Le conseil de nos experts partenaires n'est pas assez activé ou connu.
1.1.2.1.3 Son positionnement. Une dynamique vertueuse n'a pu s'enclencher que lorsque les syndicats se sont emparés de la démarche d'accompagnement pour la faire vivre avec leurs sections.
1.1.2.1.4 Son efficacité via une coopération entre unions régionales et fédérations est encore à développer et améliorer.

1.1.2.2. Faire de l'Accompagnement une offre plus visible et plus systématique

1.1.2.2.1
L'ARC doit évoluer pour faciliter la demande d'aide ou d'accompagnement. **Nous devrons anticiper les besoins et améliorer les modalités de réponses à tous les niveaux** en associant syndicats, fédérations et unions régionales.

1.1.2.2.2
Une offre d'accompagnement renforcé sera systématiquement proposée aux équipes militantes nouvellement implantées afin de leur permettre de se structurer, de se développer, de communiquer, d'installer la relation avec les travailleurs et avec l'employeur public ou privé en lien avec le syndicat d'appartenance.

1.1.2.2.3
Le lien entre accompagnement et formation syndicale sera renforcé afin que des formations et des accompagnements adaptés soient proposés aux équipes. **En parallèle, une présentation de l'ARC sera intégrée dans les modules de base de formations de militants et de nouveaux adhérents.**

1.1.2.2.4
L'espace Ressources doit gagner en interactivité pour devenir un carrefour d'accompagnement. L'animation de la communauté doit permettre d'aller plus loin dans trois directions :
1.1.2.2.5 Donner la possibilité aux sections de demander un accompagnement et assurer à cette demande un traitement qui associe dès le départ le syndicat, et au fil de l'eau toutes autres ressources identifiées.
1.1.2.2.6 Échanger davantage de conseils en ligne entre militants. Les espaces de conversation des militants contiennent de véritables pépites d'entraide militante : des avis, des accords, etc. Il faut les développer plus largement 📣.
1.1.2.2.7 Rendre plus fluide la contribution et la mutualisation des outils par une simplification des procédures et une animation de la communauté.

1.1.2.3. Le Conseil militant pour compléter le conseil des partenaires experts

1.1.2.3.1
Le conseil des partenaires externes, experts et avocats référencés doit être mieux connu et mieux sollicité par les différentes structures CFDT, et doit être élargi à d'autres domaines de compétences ou thématiques. Les différents experts partenaires des structures fédératives CFDT seront recensés sur la plateforme ARC.

1.1.2.3.2
Avec le conseil militant, le « C » interne, il s'agit de franchir une nouvelle étape de la mise en commun des savoir-faire au sein de l'organisation, toujours au bénéfice des sections. **Sur la base du volontariat et en lien avec le syndicat de rattachement, la Confédération identifiera et organisera un réseau de militants « experts » sur des sujets qui pourront apporter leurs conseils à d'autres équipes. Ce réseau doit pouvoir répondre aux demandes dans un délai très court.**

1.1.2.3.3
Ces militants « experts » interviendront en proximité géographique ou professionnelle, en lien avec les fédérations et les unions régionales, pour apporter leurs conseils opérationnels en ligne ou auprès des accompagnants.

1.1.2.4. Ancrer durablement la pratique de l'accompagnement par la contractualisation URI/Fédération/Syndicat

1.1.2.4.1
L'ARC est un projet confédéré qui se pense, se pilote et se met en œuvre en coopération entre la Confédération, les unions régionales et les fédérations.

1.1.2.4.2
La sensibilisation des syndicats aux objectifs de l'ARC sera relancée à l'aide d'ateliers participatifs ou dans le cadre de rencontres de proximité. **Les fédérations et les unions régionales travailleront ensemble à proposer aux syndicats leur soutien dans leur démarche d'accompagnement ciblé des équipes.**

1.1.2.4.3
Aujourd'hui des fédérations, des unions régionales, contractualisent avec des syndicats sur le développement, la formation ou autres thématiques sans vision globale. **Nous proposons que soient expérimentés des « contrats d'accompagnement » aux syndicats, travaillés avec les fédérations et les unions régionales.** Ces « contrats d'accompagnement » doivent permettre à ces structures de s'engager sur le « qui fait quoi » et « pour quels objectifs » en matière d'accompagnement des sections, de développement de la syndicalisation, de formation syndicale, d'aide à la structuration, d'accueil des nouveaux collectifs.

1.1.2.4.4
Parce que l'accompagnement des sections, pour être efficace, renvoie à l'accompagnement des syndicats, il faut s'attacher à faire simple, proche, et adapté à chaque situation : **le contrat doit être organisé avec le syndicat. Dans ce cadre, il peut également porter sur l'aide à la construction des politiques revendicatives et organisationnelles.**

1.1.2.4.5
Les contrats d'accompagnement devront prévoir une clause d'évaluation pour permettre les ajustements nécessaires.

1.1.2.5. Renforcer notre communication interne

1.1.2.5.1
La multiplication des canaux de communication (site internet, info rapides, circulaires, réseaux sociaux, espaces collaboratifs, etc.) et la loi sur la protection des données nous obligent à repenser la communication avec les adhérents, militants, responsables CFDT et sympathisants. **La Confédération, en lien avec les structures fédératives, élaborera des solutions pour permettre à chacun d'accéder plus facilement aux informations pertinentes,** avec comme objectifs de : renforcer le sentiment d'appartenance à la CFDT, rationnaliser l'information, rendre nos actions plus efficaces, et faire mieux connaître nos revendications, nos positions et nos victoires. Ces solutions devront également permettre une clarification des rôles et une communication plus directe pour éviter les communications redondantes ou manquées.

1.1.2.5.2
Les réseaux sociaux sont aujourd'hui des outils incontournables dans nos stratégies de communication auprès des adhérents, militants, sympathisants et travailleurs, à tous les niveaux de l'organisation. Il importe plus que jamais d'outiller les militants et les syndicats, grâce à la mise en place de formations ou de tutoriels pour les rendre plus agiles sur ces plateformes et en faire ainsi de vrais leviers d'information, de coordination voire de fidélisation.

1.1.2.5.3
La qualité de notre fichier d'adhérents devient stratégique pour l'organisation, et l'efficacité de notre communication. La Confédération lancera une campagne de mise à jour et d'enrichissement des données personnelles auprès des syndicats comme auprès des adhérents dans le respect du Règlement général sur la protection des données (RGPD), afin de permettre une communication par mails et par sms.

1.1.2.6. Recruter des défenseures syndicales et défenseurs syndicaux et les soutenir dans leur mandat

1.1.2.6.1
Les défenseurs syndicaux mandatés par la CFDT assurent l'assistance et la représentation des salariés adhérents devant le conseil de prud'hommes et la Cour d'appel. **Il est de notre responsabilité de les former, de les intégrer à un collectif dont on assure l'animation et de garantir le lien entre l'adhérent défendu, le syndicat et la structure défenseure, afin d'apporter une défense syndicale de qualité.**

1.1.2.6.2
Observant un déficit croissant de militants sur ce mandat, une sensibilisation au rôle de défenseur syndical devra être faite auprès des militants et adhérents des syndicats afin de développer les ressources et d'assurer le renouvellement des mandatés.

1.1.2.6.3
La Confédération met à disposition des URI un kit de sensibilisation « Découverte du mandat de défenseur syndical ». **Les URI et les syndicats veilleront à ce que tous les défenseurs syndicaux et conseillers du salarié se forment dès le début de leur mandat et tout au long de celui-ci.**

1.1.2.6.4
La qualité de la défense syndicale nécessite la reconnaissance des compétences acquises dans le cadre de ce mandat et des moyens supplémentaires. **Nous revendiquerons notamment une augmentation du nombre d'heures de formation, et leur financement par l'État,** à l'image de ce qui se pratique pour les conseillers prud'hommes. Une augmentation du nombre d'heures mensuelles de délégation, au-delà des 10 heures actuelles, est également nécessaire à l'exercice du mandat.

1.1.2.6.5
La CFDT est dotée d'un réseau de défenseurs syndicaux du secteur public qui réalise un travail conséquent, similaire à celui du défenseur syndical devant le conseil de prud'hommes. **C'est pourquoi la CFDT revendiquera le droit pour les défenseurs syndicaux de représenter et d'assister les agents et contractuels de la fonction publique** devant les juridictions administratives ainsi que **la création d'un statut du défenseur syndical du secteur public similaire** à celui du secteur privé. Une carte d'identification, à l'instar de celle des conseillers du salarié, devra leur être attribuée. La CFDT revendiquera un temps syndical pour l'exercice de cette fonction.

1.1.3. SE FORMER : UN DROIT POUR LES ADHÉRENTES ET LES ADHÉRENTS, UN DEVOIR POUR LES MILITANTES, LES MILITANTS ET LES RESPONSABLES

1.1.3.1. La formation, un engagement de chacun et de chacune

1.1.3.1.1
La CFDT doit à ses adhérents et militants une formation syndicale de qualité. La formation est un droit pour les adhérents, parce qu'elle contribue à leur émancipation, et leur permet de se repérer dans la CFDT, de découvrir et partager ses valeurs, de s'engager, d'acquérir les compétences et connaissances indispensables pour être à l'aise dans leur engagement. Quel que soit son lieu de résidence ou de travail, un adhérent CFDT doit pouvoir accéder aux formations proposées par les structures professionnelles et interprofessionnelles.

1.1.3.1.2
La formation syndicale est aussi un devoir pour les militants. Elle leur permet d'assurer les mandats que l'organisation leur confie dans de bonnes conditions. **Elle est une des clés de notre crédibilité, légitimité, efficacité ou cohérence et de nos savoir-faire partagés** dans l'entreprise ou l'administration.

1.1.3.1.3
La formation politique est aussi particulièrement nécessaire pour les responsables CFDT pour permettre le meilleur exercice de leurs fonctions. **Elle doit être une priorité pour eux comme pour l'organisation. Chacun d'entre eux doit se voir proposer dans l'année suivant sa prise de fonction, par la structure qui a délivré le mandat, un parcours de formation dans le cadre d'Itinéraires responsables, pour acquérir ou consolider ses compétences politiques.**

1.1.3.1.4
Toutes les structures de la CFDT doivent avoir les moyens de former les militants dès la prise de mandat et ceux–ci, en retour, s'engagent à se former lorsqu'ils prennent une responsabilité, et au plus tard dans l'année. Les structures de la CFDT, organisatrices de formations, doivent pouvoir faire appel à la solidarité interprofessionnelle pour répondre aux objectifs.

1.1.3.2. Former plus et mieux

1.1.3.2.1
Nous devons faire évoluer notre modèle interne pour former plus et former mieux tout en conservant la proximité nécessaire. L'offre de formation proposée par l'ensemble de la CFDT doit être plus lisible et plus accessible.

1.1.3.2.2
Il est également essentiel de rendre cohérents les parcours de formation de militants et leur donner de la visibilité.

1.1.3.2.3
Aujourd'hui nous ne formons que 5 à 10 % des adhérents chaque année. **Nous nous fixons l'objectif de multiplier par trois le nombre d'adhérents formés par mandature d'ici à 2026.**

1.1.3.3. Clarifier l'offre de formation

1.1.3.3.1
Nombreuses sont les structures qui assurent aujourd'hui la formation syndicale, de manière plus ou moins ordonnée voire redondante. *A contrario,* des formations manquent et d'autres sont insuffisamment délivrées.

1.1.3.3.2
Le rôle de chaque structure doit être repensé pour assurer une meilleure lisibilité de l'offre de formation. Celle-ci doit assurer la complémentarité entre le professionnel et l'interprofessionnel, en tenant compte des spécificités de chacun. La clarification de l'offre s'appuiera sur le principe suivant : **« Celui qui mandate est celui qui s'assure que le mandaté est formé ». La politique de formation syndicale deviendra confédérée et mutualisée.**

1.1.3.4. Préciser la place du syndicat

1.1.3.4.1
Le syndicat, en lien notamment avec son URI, sa fédération et son union confédérale qui proposent cette offre confédérée, pilote et gère sa politique de formation en inscrivant ou validant les inscriptions de ses adhérents et militants aux sessions de formation. **Il est le garant du parcours de formation de ses adhérents et militants pour les formations relevant de ses prérogatives. Pour ce faire, il doit être destinataire du parcours de formation de chaque militant par les instances de formation de la CFDT.**

1.1.3.4.2
Le syndicat doit pouvoir trouver auprès des fédérations, des unions régionales et confédérales les formations syndicales dont il a exprimé le besoin. À défaut, il peut développer des modules complémentaires par délégation de sa fédération et/ou son URI, pour prendre en compte des besoins spécifiques.

1.1.3.4.3
L'ensemble des syndicats sera fortement sensibilisé à la nécessité d'identifier et mobiliser parmi ses rangs des candidats aux fonctions de formateur, afin d'accroître nos capacités à proposer et à dispenser des formations que ce soit en interne à chacune de nos structures syndicales, ou de façon mutualisée.

1.1.3.5. Mettre en œuvre le fédéralisme opérationnel en matière de formation syndicale

1.1.3.5.1
Afin de faciliter l'accès à la formation en proximité, **nous donnerons la possibilité aux adhérents et militants qui le souhaitent de se former hors des champs géographique ou sectoriel de leur syndicat d'appartenance.** Chaque demande sera étudiée et organisée en fonction des motifs, des possibilités de réalisation et des aspects financiers.

1.1.3.6. Faire évoluer la Commission confédérale de la formation syndicale

1.1.3.6.1
La Commission confédérale de la formation syndicale (CCFS), élue par le Bureau national, **doit assurer la gouvernance et le pilotage de la formation syndicale** qu'elle mettra en œuvre **sur la base des priorités politiques définies par le Bureau national**.

1.1.3.6.2
La CCFS doit organiser le recueil de besoins, définir l'offre de formation confédérée mutualisée et réaliser son suivi. Elle doit également proposer au Bureau national la nature et le périmètre de la délégation de la politique de formation syndicale aux organisations fédératives, ainsi que les règles de tarification de formation.

1.1.3.6.3
Elle doit piloter, organiser et définir les règles de la plateforme *MaFormation CFDT en 1 clic !* et organiser la coordination avec l'ARC. Elle en tracera les contours au plus tard au terme de la première année de mandature et en communiquera un état d'avancement au Bureau national qui fera le lien avec les structures fédératives.

1.1.3.7. Définir un accord cadre quadriannuel avec les organisations fédératives

1.1.3.7.1
D'ici la fin de la mandature, la CCFS établira un accord cadre quadriannuel sur les objectifs et les moyens avec toutes les organisations fédératives, mettant en place un système de solidarité entre elles. Un bilan sera fait chaque année afin d'établir une convention financière pour l'année suivante. Ce bilan doit permettre d'identifier les organisations ayant besoin d'un accompagnement renforcé pour décliner l'accord cadre au sein de leurs structures.

1.1.3.7.2
Elle attribuera et gèrera les moyens financiers confédérés à partir d'un pot commun abondé par les fonds de la formation et les structures fédératives. Des clés de répartition seront définies par le Bureau national pour être partagées largement, en fonction des projets et des objectifs de formation annuels. Ce pot commun impliquera une solidarité financière de l'ensemble des organisations en matière de formation syndicale. Les structures fédératives pourront favoriser l'accès à certaines formations spécifiques en abaissant leur coût.

1.1.3.7.3
Enfin, elle prendra toutes les mesures pour faire respecter les décisions prises via un système de bonus à la formation. Ce système favorisera les organisations qui s'engageront activement pour la formation des militants, au détriment de celles qui refuseront de s'impliquer. Des critères objectifs seront définis dans ce sens par la CCFS en tenant compte des spécificités de chaque structure fédérative.

1.1.4. FAIRE DE LA SÉCURISATION DES PARCOURS MILITANTS UNE RESPONSABILITÉ DE CHAQUE STRUCTURE CFDT

1.1.4.0
Le militantisme à la CFDT est un engagement qui s'inscrit dans un cadre collectif syndical, professionnel ou interprofessionnel. Par le sens qu'il donne à l'action, par les rencontres qu'il engendre, par les connaissances qu'il apporte, par l'émancipation qu'il produit, par la richesse de ses formes, **il doit être un apport pour les militants.**

1.1.4.1. Militer en articulant tous les temps de vie

1.1.4.1.1
Militer peut constituer un engagement fort pour sa vie professionnelle mais aussi pour sa vie privée. Chaque militant doit pouvoir équilibrer vie syndicale, vie professionnelle et vie personnelle sans mettre en péril les deux autres.

1.1.4.1.2
Le militant ne doit pas être laissé seul pour articuler tous ces temps de la vie. **La qualité de vie syndicale est une ambition collective**, garante de l'épanouissement des militants et d'une image positive de la CFDT.

Collectivement, nous serons attentifs à la charge de travail militante. Il en va de même vis à vis des risques psychosociaux auxquels sont exposés les militants. Le droit à « la déconnexion militante » participe à cet équilibre indispensable.

1.1.4.2. Bénéficier d'un accompagnement tout au long de son parcours militant

1.1.4.2.1
L'enjeu de la sécurisation des parcours ne se limite pas à la sortie du militantisme.

1.1.4.2.2
Il existe autant de parcours différents que de militants à la CFDT et chacun est en droit d'attendre le soutien nécessaire pour être à l'aise dans son engagement. **Les différentes structures de la CFDT s'organiseront collectivement pour tendre vers un accompagnement personnalisé proposé aux militants,** en étant attentives au risque qu'ils courent d'être discriminés ou pénalisés dans leur parcours professionnel.

1.1.4.2.3
Chaque militant doit se sentir intégré dans, au moins, un collectif CFDT : section, syndicat ou tout autre structure de la CFDT. **Il est de la responsabilité des structures CFDT de s'assurer qu'aucun militant ne soit isolé.**

1.1.4.2.4
La formation syndicale comme l'ARC apportent des réponses mais **d'autres leviers doivent également être utilisés** dans un cadre collectif (travail en équipe, transmission de savoir-faire, tutorat, lieu ressource, etc.).

1.1.4.3. Accompagner au repositionnement des militantes et des militants

1.1.4.3.1
Laisser ses responsabilités syndicales que ce soit par choix personnel ou choix du collectif, doit être anticipé, préparé et accompagné. C'est dans l'intérêt du militant concerné comme de la structure au sein de laquelle il milite. Le militant a la responsabilité de préparer la transmission et la continuité**. La structure a celle d'anticiper, de préparer et d'accompagner le terme du mandat. Tout au long du mandat, elle doit faciliter l'orientation vers l'accès au bilan de compétences, la mise en réseau, le Conseil en évolution professionnelle (CEP), ou le retour à l'emploi**.

1.1.4.3.2
Le militantisme ne doit plus entrainer de rupture dans les parcours professionnels. La Confédération poursuivra son action pour la valorisation des parcours militants et son déploiement auprès des syndicats, en lien avec les fédérations et les URI. Ce suivi du parcours syndical participera à maintenir et développer l'employabilité des militants. Il faudra ainsi mettre en œuvre des actions pour changer les préjugés, notamment dans l'encadrement, et permettre de favoriser la mise en place de passerelles ainsi que les allers-retours entre le monde professionnel et l'activité syndicale.

1.1.4.3.3
La Confédération agira pour la reconnaissance des compétences acquises lors de formations ou de l'exercice militant, **à partir d'un référentiel des compétences.** Elle pourra s'appuyer sur des expérimentations menées par les structures fédératives. Cette valorisation des compétences doit être transposable dans un cadre professionnel. **Pour ce faire la Confédération agira au niveau patronal et gouvernemental**.

1.1.4.3.4
La Confédération accompagnera également les structures fédératives et syndicales dans le repérage des futurs responsables et structurera un pacours de formation, depuis la prise de responsabilité jusqu'au repositionnement. Elle pourra s'appuyer sur les dispositifs existants (*Itinéraires responsables*, les formations *Repères*, la cellule de repositionnement, les ateliers militances).

1.1.4.4. Lutter contre les discriminations syndicales pour protéger les militantes et les militants

1.1.4.4.1
Chaque militant CFDT doit savoir que son syndicat et toute l'organisation le protégeront de toute discrimination ou répression syndicales. **Tout doit être mis en œuvre pour que celles-ci ne soient pas un frein** à l'adhésion, à l'action syndicale ou à la création d'une nouvelle section. Pour ce faire, à chaque négociation de protocole préélectoral, la CFDT proposera d'inclure un paragraphe sur la discrimination syndicale.

1.1.4.4.2
Lorsqu'un militant subit une discrimination, quelle qu'elle soit, son syndicat s'engage à le soutenir, le défendre et l'accompagner en lien avec sa fédération ou son URI lorsque cela s'avère nécessaire.

1.1.4.4.3
La CFDT agira pour dénoncer et combattre toute pratique de discrimination **syndicale qui n'a pu faire l'objet d'une résolution ni par le dialogue, ni par la médiation. La CFDT agira également pour que le manque de moyens de la justice n'aboutisse pas à des classements sans suite.**

1.1.4.4.4
Les militants qui gardent une part de leur activité professionnelle sont une richesse pour la CFDT par leur implication constante au cœur des situations de travail. Leur présence au sein de l'entreprise ou de l'administration est précieuse mais peut les exposer à un risque accru de discrimination dans leur parcours professionnel ou leur rémunération. La CFDT sera particulièrement attentive à leur situation et agira en conséquence dans une approche à la fois individuelle et collective. Sur un plan collectif, elle négociera en faveur de la reconnaissance de toute activité syndicale et d'un aménagement des charges de travail tenant compte de l'investissement syndical.

1.1.4.4.5
Les lanceurs d'alerte courent aussi un risque important de discrimination. Leur action implique souvent nos adhérents et militants. La CFDT a obtenu la reconnaissance du statut de lanceur d'alerte. **Elle se mobilisera pour protéger ces travailleurs et défendre leurs droits en les accompagnant le plus en amont possible, y compris avant la reconnaissance officielle de leur statut de lanceur d'alerte.**

1.1.4.5. La charte d'éthique et de déontologie : un levier à déployer partout

1.1.4.5.1
Les militants et mandatés CFDT sont confrontés à des situations où ils peuvent se trouver exposés à des conflits de valeur, de loyauté ou de pratique.

1.1.4.5.2
La Charte d'éthique et de déontologie des responsables, représentants et mandatés CFDT est un outil de sécurisation des personnes comme de l'organisation. Elle traduit la conviction de la CFDT que l'éthique et la transparence sont au cœur de la démocratie, et assurent la pérennité et l'efficacité du syndicalisme.

1.1.4.5.3
Ces principes d'éthique et de transparence donnent aux militants un cadre à l'exercice de leurs missions et de leurs devoirs, garantissent l'intérêt des mandants de la CFDT, sécurisent l'ensemble de l'organisation et protègent tous ceux qui agissent au nom de la CFDT dans l'exercice de leurs mandats ou responsabilités.

1.1.4.5.4
La Charte d'éthique et de déontologie doit être accessible et remise à chaque prise de mandat ou responsabilité à l'ensemble des militants et responsables. Charge aux structures de rappeler régulièrement son existence et son importance.

1.1.4.5.5
Elle doit faire l'objet d'échanges et de débats en interne dans les collectifs.

1.1.4.5.6
Des séquences de sensibilisations seront proposées pour accompagner la mise en œuvre de la charte.

1.1.5. AGIR ET PARLER PARTOUT COMME PREMIÈRE ORGANISATION SYNDICALE, COLLECTIVEMENT FORTES ET FORTS DE NOTRE PUISSANCE MILITANTE

1.1.5.1
Première organisation syndicale, forte de ses adhérents actifs comme retraités, des collectifs qu'elle organise et de ses résultats, la CFDT est légitime à s'exprimer et agir partout, dans les entreprises, les administrations, les branches, les secteurs, les filières et les territoires, mais aussi au près de tous les acteurs publics car elle contribue à la construction de l'intérêt général.

1.1.5.2
Cette reconnaissance passe par notre capacité à nous rassembler, à nous mobiliser autour de projets et à aller au contact des travailleurs et citoyens. L'opération *Réponses à emporter* le démontre : elle est l'occasion pour les militants de se retrouver, de rendre visible leur fierté d'appartenir à la première organisation syndicale. **Cette initiative sera poursuivie et développée pendant la mandature en visant à en faire un moment régulier de visibilité pour la CFDT et de proximité avec les travailleurs partout sur le territoire et les lieux de travail. La date de cet événement sera communiquée au début de chaque année à toutes les structures CFDT.**

1.1.5.3
Plusieurs milliers de militants représentent la CFDT dans des mandats locaux, territoriaux ou nationaux, et européens, sur de multiples champs professionnels, économiques ou sociétaux. Leur expertise et leur légitimité s'appuient sur le collectif, le lien avec les adhérents, la proximité avec les travailleurs, le projet porté par la CFDT et leur éthique. Ils constituent un réseau structuré qui maille les territoires et secteurs professionnels. **Ce réseau doit être davantage renseigné dans Gasel et mobilisé pour l'ARC, pour construire nos revendications ou soutenir les mobilisations.**

1.1.5.4
Notre première place doit se traduire par une appropriation de ce que cela signifie en termes de responsabilité, de visibilité, de rapport de force, de relations avec les partenaires sociaux. **Notre culture d'organisation, nos formations devront davantage intégrer cette dimension.**

1.1.5.5
Les travailleurs, comme encore trop de militants, ignorent que la CFDT est également première organisation représentative chez les cadres. **La CFDT travaillera à renforcer son image auprès de ce public pour que cette réalité soit mieux partagée. La CFDT proposera une campagne de communication étalée dans le temps et veillera, avec l'Union confédérale des cadres, à proposer des outils à toutes les structures.**

1.1.5.6
Les militants à tous les niveaux de l'organisation, par leurs propositions et leurs négociations, obtiennent de nombreux acquis. **C'est le devoir de toute l'organisation de valoriser ces conquêtes de la CFDT. La CFDT améliorera et multipliera les outils de communication pour le permettre**.

1.1.5.7
Cette première place s'est construite tout au long de notre histoire, sur la fidélité à nos valeurs, la capacité à affronter les crises et décider démocratiquement des meilleures réponses à apporter dans l'intérêt des travailleurs et dans l'intérêt général. **En collaboration avec les fédérations, les unions régionales les syndicats et les unions confédérales, la Confédération poursuivra le travail de collecte et de valorisation des archives et mémoires de la CFDT,** et ce faisant, du syndicalisme.

1.1.6. S'OUVRIR À DE NOUVELLES FORMES DE MILITANTISME ACCESSIBLES À TOUS ET À TOUTES

1.1.6.1
La CFDT est de plus en plus connue et reconnue par ses interlocuteurs et par les travailleurs. De ce fait, ses structures et ses militants sont de plus en plus sollicités.

1.1.6.2
Dans le même temps, notre capacité à répondre à cette charge de travail est de plus en plus contrainte, d'abord par la baisse des moyens syndicaux dans les entreprises et les administrations, mais aussi par notre difficulté à attirer de nouveaux militants.

1.1.6.3
Tout en poursuivant nos revendications pour une augmentation des moyens syndicaux, nous devons rendre notre militantisme attractif et donner envie à plus d'adhérents de franchir le pas de l'engagement. Ils doivent pour cela se sentir accompagnés et protégés par notre structure. Au côté des élus, mandatés ou responsables internes qui jouent un rôle central et essentiel, nous devons développer un vivier de militants bien plus large, qui pourra les épauler, assumer d'autres tâches nécessaires à notre fonctionnement et apporter de nouvelles compétences.

1.1.6.4
Développer de nouvelles façons de militer dans nos structures demande du temps mais aussi une capacité d'adaptation de nos modes d'organisation qui ne va pas de soi. **Dès le début de la prochaine mandature, la Confédération proposera des outils pour le faire (mutualisation des pratiques, gestion des compétences et ressources militantes, etc.) et un accompagnement des structures qui souhaitent repenser l'organisation du travail syndical, en impliquant les syndicats qui pourront ainsi bénéficier de cette dynamique.**

1.1.6.5
En nous appuyant sur des expériences déjà menées par le passé et sur la plateforme *Je participe*, **nous nous donnerons les moyens de mettre en lien les besoins militants des organisations et les appétences et compétences des adhérents qui souhaitent s'engager en favorisant le fonctionnement collectif.**

1.1.6.6
Par ailleurs, de nombreux collectifs se créent dans le cadre du travail, hors des organisations syndicales. Ces collectifs réunissent des travailleurs unis autour d'un objectif commun (par exemple : lutter contre le réchauffement climatique ou pour la solidarité internationale), d'une expérience commune (par exemple : la discrimination, la parentalité) ou d'un statut temporaire commun (par exemple : stagiaire).

1.1.6.7
Ces formes d'engagement temporaire et thématique doivent être repérées, et enrichir la réflexion de la CFDT sur les nouvelles formes de militantisme. Ces dernières pourraient progressivement s'articuler avec des formes actuelles de militantisme qui gardent évidemment toute leur pertinence.

1.1.6.8
La CFDT proposera donc un cadre type de « collectif de projets » qui permettrait à celles et ceux qui se retrouvent dans nos valeurs, d'adhérer et de participer à l'action de la CFDT avec de nouvelles formes de militantisme.

1.1.7. ASSURER UNE PLACE AUX JEUNES EN TRANSFORMANT NOTRE REVENDICATIF ET NOS FORMES DE MILITANTISME

1.1.7.1. Une dynamique Jeunes à amplifier en interne

1.1.7.1.1
Les jeunes sont sur le marché du travail sous plusieurs statuts : stagiaires, apprentis, alternants, étudiants qui travaillent, actifs en CDD ou CDI, demandeurs d'emploi, etc. Les jeunes sont confrontés à des problématiques spécifiques qui demandent un accompagnement syndical pour accéder aux droits, découvrir l'entreprise ou l'administration, rechercher un logement, etc.

1.1.7.1.2
Notre ambition est de renforcer notre action auprès des jeunes dans ces moments-là, de les écouter pour les aider à trouver des solutions, construire avec eux des revendications, et les soutenir dans leur accès à l'autonomie.

1.1.7.1.3
Mais une CFDT plus proche des jeunes ne suffira cependant pas à les faire adhérer et militer. Si les jeunes sont très demandeurs d'engagement et d'action collective, ils ne pensent pas spontanément que le syndicalisme pourra y répondre. **C'est à nous d'élargir, de moderniser et de diversifier nos pratiques militantes,** pour leur donner goût à la CFDT par l'expérience du collectif et des résultats obtenus par l'action syndicale.

1.1.7.1.4
C'est dans ce sens que **toutes les structures de la CFDT poursuivront et amplifieront donc leur action pour une meilleure prise en main du « revendicatif jeunes »** par les équipes, ainsi que pour faciliter la syndicalisation des jeunes et leur prise de responsabilité dans la CFDT.

1.1.7.2. La formation syndicale comme levier du renouvellement générationnel

1.1.7.2.1
Afin de favoriser le renouvellement militant, **la Confédération mettra à disposition des structures fédératives des modules de formation déclinables et adaptables à différents publics,** pour former les nouveaux adhérents (*Bienvenue à la CFDT*) et les militants jeunes (*Repères*, *Effervescences*, etc.). Ces formations, qui n'excluent pas les formations spécifiques déjà existantes au sein de certaines structures CFDT, devront être plus accessibles aux jeunes adhérents et militants (format, durée), dans le cadre d'une véritable gestion des ressources militantes 📣.

1.1.7.3. Des outils et des méthodologies pour accompagner les équipes

1.1.7.3.1
Des outils et des méthodologies à destination des équipes syndicales, de l'interprofessionnel et des sections seront produits pour encourager l'organisation d'évènements de repérage et de formation, de temps d'échanges, de débats, d'expressions des jeunes sur des thématiques portées par la CFDT 📣.

1.1.7.3.2
Les organisations fédératives, seules ou en s'associant, seront incitées à organiser des « événements jeunes » type *Effervescences* tous les deux ans au moins. Des outils seront mis au service des organisations qui souhaiteront mettre en place des évènements de ce type pour mieux repérer et mieux former leurs réseaux de jeunes militants.

1.1.7.4. Une CFDT plus visible pour les jeunes

1.1.7.4.1
Compte tenu du bon accueil reçu par les enquêtes *Focus jeunes*, nous proposons de transformer celles-ci en rendez-vous réguliers entre la CFDT et les jeunes.

1.1.7.4.2
La CFDT a la volonté de renforcer sa proximité avec les jeunes apprentis, alternants et étudiants. Cela peut se traduire par les relations que peuvent établir les représentants CFDT dans les conseils de perfectionnement des Centres de formation et d'apprentissage (CFA) avec les représentants des apprentis. Nous devons aussi travailler en partenariat avec le syndicalisme étudiant et les Foyers de jeunes travailleurs (FJT), pour atteindre ces jeunes et leur offrir ainsi une couverture complète : par le syndicalisme étudiant sur le lieu de formation, par les structures associatives qui logent ou se préoccupent des jeunes, et par le syndicalisme CFDT sur le lieu de travail.

1.1.7.4.3
Nous développerons et renforcerons nos liens avec des organisations de jeunesse proches de la CFDT ou des associations qui travaillent avec des publics de jeunes éloignés de la CFDT. Des projets et actions communes prenant en compte la situation des jeunes en France (et en Europe) seront développés. Des conventions pourront être signées entre la CFDT et certaines de ces organisations. Cette dynamique devra permettre des échanges plus réguliers entre les équipes CFDT et les jeunes participant aux activités de ces organisations, favorisant ainsi une acculturation réciproque 📣.

1.1.7.4.4
La CFDT se doit d'être aux côtés du public particulier des étudiants salariés. Ceux-ci ont besoin d'être défendus par le collectif CFDT sur les questions du travail et les accompagner permet de faire connaître le syndicalisme CFDT. La CFDT fera mieux connaître aux structures les initiatives existantes, et développera des outils pour aborder ce public.

1.1.7.5. Proposer des services spécifiques

1.1.7.5.1
Le premier des services est d'être à l'écoute et présent auprès des adhérents.

1.1.7.5.2
Dans le cadre des services à l'adhérent et à ses proches, **la CFDT proposera, aussi, de développer des services diversifiés destinés aux jeunes dans le cadre de leur parcours** : aide pour trouver un stage ou un premier emploi, accès à des activités sociales, sportives et culturelles (accès aux vacances, etc.), déploiement de *Partage de toit*, découverte de l'engagement syndical pour des jeunes en service civique, etc.

1.1.8. MIEUX ACCUEILLIR LES CADRES DANS LES SECTIONS, ET LEUR PERMETTRE DE MILITER

1.1.8.1
Les cadres, notamment intermédiaires, sont des leviers de transformation des entreprises et des administrations. Cela les place souvent au cœur des tensions du monde du travail. C'est pour cela qu'ils ont besoin d'un soutien syndical particulier, et la CFDT leur doit d'être au rendez-vous. Toutefois, l'accueil des cadres peut être compliqué pour certaines sections. **La Confédération, avec la CFDT Cadres, les URI et les fédérations, organisera donc un vaste plan d'action et d'expérimentations pour développer la CFDT chez les cadres, en s'appuyant sur les syndicats et les structures de proximité. À tous ces niveaux de la CFDT, une analyse fine des méthodes agressives des organisations syndicales catégorielles seront décryptées et des moyens seront mis en œuvre pour maintenir et conforter notre première place. Un effort particulier sera mené en direction des jeunes cadres.**

1.1.8.2
Pour ce faire, les structures fédératives se doteront de référents cadres en charge d'établir, de promouvoir et de fédérer les syndicats autour de ce plan d'action.

1.1.8.3
Les organisations fédératives, seules ou en s'associant, organiseront des « événements cadres » type Rencontres cadres ou After Work tous les deux ans au moins. Des outils seront mis au service des organisations qui souhaiteront mettre en place des événements de ce type, et pour créer des lieux de rencontre pour les adhérents cadres.

1.2. POUVOIR ADHÉRER À LA CFDT

1.2.1. LE CHOIX DU SYNDICALISME D'ADHÉRENTES ET D'ADHÉRENTS

1.2.1.1
La CFDT a fait et continuera de faire le choix du syndicalisme d'adhérents : c'est le nombre et l'implication de ses adhérents qui légitiment son action, garantit son autonomie, fait vivre sa démocratie interne et permet d'établir un rapport de force. Ce choix est exigeant et doit se traduire par un engagement fort des syndicats et de toutes les structures de la CFDT.

1.2.1.2
Se regrouper pour défendre ou faire avancer ses droits est l'essence même du syndicalisme. Faire adhérer les travailleurs à la CFDT doit être inhérent à notre action syndicale. L'expérience montre que la force de notre syndicalisme d'adhérents se traduit aussi dans les résultats aux élections professionnelles. Se développer, c'est un atout pour gagner.

1.2.1.3
De nombreux travailleurs prêts à nous rejoindre attendent de la CFDT qu'elle leur propose d'être informés, écoutés, défendus, mais aussi d'intégrer un collectif et, s'ils le souhaitent, de contribuer à une action collective ou de militer.

1.2.1.4
Nous devons donc leur offrir toutes les occasions possibles de s'investir dans l'action collective, y compris dans de nouvelles formes de militantisme.

C'est un moyen de rendre l'adhésion attractive, de fidéliser les adhérents, actifs comme retraités, mais aussi de renforcer le syndicat et de préparer l'avenir par l'apport d'adhérents engagés.

1.2.1.5
L'objectif de progression des adhésions et du nombre d'adhérents reste une priorité de l'organisation. C'est un enjeu politique qui renforce notre légitimité à agir et notre capacité d'influence. C'est aussi un enjeu démocratique qui nous protège du danger de l'entre-soi militant. C'est enfin un enjeu économique et éthique qui garantit notre autonomie financière et donc notre indépendance. **Toute l'organisation doit s'approprier ces enjeux et se donner les moyens de son développement et de la fidélisation de ses adhérents.**

1.2.1.6
Les syndicats sont appelés, l'année qui suit le congrès confédéral, à construire avec leurs sections leur objectif de développement pour la mandature. Il**s seront soutenus et accompagnés** dans cet exercice par les structures fédératives et la Confédération. **Notre objectif collectif**, issu de la compilation des objectifs qui seront communiqués par les syndicats, **sera consolidé fin juin 2023 et partagé avec toute la CFDT.**

1.2.2. SE DÉVELOPPER LÀ OÙ NOUS SOMMES PRÉSENTES ET PRÉSENTS

1.2.2.1
Là où la CFDT est implantée, le développement reste un enjeu capital, d'autant plus que les ordonnances de 2017 ont distendu le lien entre les travailleurs et leurs représentants. Multiplier les adhésions, c'est faire la démonstration de notre proximité avec les salariés et les agents, et du soutien direct qu'ils nous apportent.

1.2.2.2
Chaque membre de la CFDT dont le parcours professionnel subit une rupture (licenciement, changement d'entreprise, mutation géographique, congé formation, départ en retraite, etc.) doit pouvoir rester adhérent par transfert à son nouveau syndicat CFDT ou son UTR. Les organisations doivent inciter à ce transfert et informer les adhérents concernés.

1.2.2.3
Même pendant la crise sanitaire, des sections ont fait la démonstration qu'un rythme de syndicalisation à deux chiffres est possible. Ce savoir-faire doit être valorisé par des opérations comme le *Grand boost*, et surtout diffusé dans toute l'organisation. **Le dispositif ARC sera renforcé pour accompagner les sections aux pratiques syndicales et à la syndicalisation.**

1.2.2.4
Les adhérents constituent la force du collectif syndical et sont d'abord une ressource et un soutien pour les mandatés et élus des entreprises et des administrations. Ils sont les témoins privilégiés de la réalité du travail, enrichissent les revendications, participent au rapport de force. Ils doivent également être ambassadeurs de la CFDT auprès de leurs collègues et constituer un vivier de potentiels militants.

1.2.2.5
Les adhérents sont nécessaires à la vitalité démocratique de notre organisation. **Ils doivent pouvoir s'exprimer et participer à l'activité syndicale.** Cela suppose qu'ils soient informés, impliqués et réunis de manière régulière. Les moyens numériques déployés pendant la crise sanitaire peuvent y contribuer sans minimiser le bénéfice du présentiel.

1.2.2.6
Les délégués syndicaux et secrétaires de section doivent pouvoir identifier les adhérents de leur entreprise ou administration et disposer des moyens de mieux cibler les lieux et les publics auprès desquels la CFDT peut se développer. **Dans les entreprises comme dans les administrations, la CFDT agira pour développer les outils et l'appropriation d'une cartographie des adhérents** sur le modèle de nos cartes ouvrières.

1.2.2.7
Les équipes militantes devront s'attacher à se développer parmi toutes les catégories de salariés de l'entreprise ou de l'administration et dans toutes leurs diversités, afin que les adhérents soient représentatifs de ces salariés et que les revendications CFDT se trouvent au plus près des attentes de ces derniers.

1.2.2.8
Notre ambition doit être de faire adhérer toute personne qui s'exprime au nom et sous l'étiquette de la CFDT. Il est nécessaire que ces personnes soient identifiées dans le référentiel CFDT, notamment les élus des CSE et Comités Sociaux. Aussi, **chaque structure s'attachera à renseigner dans Gasel** les mandats exercés par des adhérents, mais aussi à inscrire les élus qui n'ont pas encore adhéré à la CFDT. Cela permettra de les accompagner jusqu'à la finalisation de l'adhésion.

1.2.2.9
La formation « Accueil nouvel adhérent » ou « Bienvenue à la CFDT » doit être proposée aux sympathisants CFDT, dans une optique de leur présenter l'organisation, de les mettre en lien avec le réseau CFDT local, avec l'objectif de les faire adhérer.

1.2.3. DÉVELOPPER LA CFDT LÀ OÙ ELLE N'EST PAS OU PEU IMPLANTÉE

1.2.3.1
L'adhésion à la CFDT doit pouvoir être proposée à tous les travailleurs dans tous les secteurs d'activité, même lorsqu'ils sont isolés ou en recherche d'emploi. Cela nécessite d'articuler nos stratégies d'implantation et de ciblage. **Pour cela, les syndicats seront au centre de la démarche coordonnée avec les organisations fédératives.**

1.2.3.2
La négociation de protocole d'accord électoral constitue une opportunité pour la CFDT de s'implanter dans les entreprises. **Nous devons utiliser cette clé d'entrée pour rencontrer les travailleurs là où nous ne sommes pas présents et leur proposer l'adhésion. Dans tous les cas, nous devons systématiser le contact avec les adhérents isolés dans des entreprises et administrations susceptibles d'organiser des élections** pour évaluer le potentiel de développement offert à cette occasion. Les listes d'électeurs éligibles seront systématiquement réclamées lors de ces négociations.

1.2.3.3
La CFDT veut permettre à tous les travailleurs de la rejoindre. Cela doit concerner aussi les travailleurs indépendants solo, les intérimaires, les travailleurs de TPE, etc. Ces contacts peuvent être établis par les militants d'un syndicat, mais aussi de l'union régionale ou de la fédération concernées, afin d'établir un collectif en lien étroit avec les syndicats. **La Confédération proposera des temps forts réguliers de syndicalisation à destination de ces travailleurs. À cette fin, la CFDT sera présente sur les rendez-vous professionnels des indépendants, autoentrepreneurs et portage salarial. Des structures adaptées comme UNION et des services découverte leur seront proposés.**

1.2.3.4
Nous devons être en capacité d'accueillir les publics éloignés du syndicalisme, comme le sont ceux qui sont isolés dans des petites entreprises, des petites collectivités ou administrations, auprès du particulier employeur, tout comme les demandeurs d'emploi, les apprentis ou les étudiants en alternance. Nous devons être en capacité de les écouter et de leur proposer de rejoindre un collectif CFDT.

1.2.3.5
Dans les secteurs ou entreprises qui font appel de plus en plus à des travailleurs de la sous-traitance, nous devons rendre notre fédéralisme plus souple et davantage opérationnel afin qu'il nous permette de prendre en charge et de syndiquer tous les travailleurs, quel que soit leur statut. Ensuite, ils devront être accompagnés vers le syndicat correspondant pour leur obtenir des droits nouveaux et les organiser.

1.2.3.6
Nous leur proposerons des dispositifs type « adhésion découverte » qui offriront aux travailleurs une vision de tout ce que peut apporter le syndicalisme CFDT : pouvoir être défendu, rejoindre un collectif, pouvoir débattre, pouvoir militer, pouvoir bénéficier de services liés à l'adhésion, etc.

1.2.3.7
Notre développement se réalise aussi en attirant des collectifs ou syndicats déjà constitués avec leur propre culture et histoire. **La Confédération réinterrogera les modalités d'un tel accueil** pour renforcer notre attractivité et développer notre capacité d'intégration.

1.2.4. DÉVELOPPER NOTRE RELATION AVEC L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES GRÂCE AUX NOUVEAUX OUTILS

1.2.4.1
Des outils numériques ont été développés par plusieurs organisations CFDT afin de mieux connaître les travailleurs et les adhérents et d'établir avec eux une relation solide. Ces outils peuvent rendre plus efficace et plus simple le suivi des adhérents, comme des futurs adhérents, et également apporter à l'adhérent une reconnaissance et une expérience dans ses relations avec la CFDT, plus personnalisée et de meilleure qualité. **La CFDT veut développer ces outils de GRC (Gestion de relations des contacts) en accompagnant les structures volontaires dans leur appropriation.**

1.2.4.2
L'analyse des données, dans le respect du Règlement général pour la protection des données (RGPD), doit se développer sous l'impulsion de la Confédération, en fournissant aux structures toutes les informations au service du développement, mais aussi en analysant tous les signaux qui concourent à répondre aux attentes des travailleurs, des adhérents et à appréhender les enjeux sociaux et environnementaux pour éclairer nos débats et nos actions.

1.2.5. LA COTISATION, LA GARANTIE DE L'INDÉPENDANCE DE LA CFDT

1.2.5.1
La CFDT tire sa force et sa légitimité de ses 610 144 adhérents. Elle en tire également l'essentiel de ses moyens d'action, moyens humains mais aussi moyens financiers.

1.2.5.2
Ces moyens sont la garantie de l'indépendance de la CFDT et de sa pérennité. Le fonctionnement de nos structures doit être assis sur la base des moyens que nous apportent les adhérents.

1.2.5.3
Alors que la légitimité des organisations syndicales est régulièrement remise en cause, l'enjeu du développement est donc d'accroître la force mais aussi les moyens d'action et l'autonomie de la CFDT.

1.2.5.4
Du fait de notre choix du syndicalisme interprofessionnel et confédéré, les ressources tirées des cotisations sont mises en commun, à travers la Charte de la cotisation notamment. La cotisation alimente solidairement l'ensemble des structures au service de tous les adhérents de la CFDT.

1.2.5.5
Chaque structure de la CFDT participe à la collecte de la cotisation au bénéfice de toutes les structures de la CFDT. **La cotisation est le bien commun de la CFDT et nous devons la gérer comme telle.**

1.2.5.6
Lors de la prochaine mandature, la Confédération lancera une réflexion sur l'évolution de la cotisation.

1.3. POUVOIR AGIR AVEC D'AUTRES

1.3.1. PAR UN LEADERSHIP RÉFORMISTE ET DES ALLIANCES ADAPTÉES

1.3.1.1
La CFDT porte, depuis sa création, l'ambition d'un syndicalisme de transformation sociale qui construit son action sur l'exigence de résultats tangibles pour les travailleurs et les citoyens, et l'adéquation entre ses valeurs et les moyens d'action qu'il se donne.

1.3.1.2
Le syndicalisme de transformation sociale de la CFDT ne peut se définir par le seul clivage entre organisations dites réformistes et organisations dites contestataires. La construction d'un pôle réformiste composé d'un socle unique d'organisations syndicales n'apporte pas en soi le rapport de force escompté au niveau national, et ne fait pas l'objet de réelles déclinaisons au niveau des branches, des entreprises et des administrations.

1.3.1.3
La CFDT est libre de ses alliances. Sur la base de nos valeurs, méthodes et objectifs revendicatifs, nous veillerons, si cela est nécessaire, à construire les alliances les plus efficaces en fonction des sujets, des niveaux de négociations, des types de mobilisation et de la réalité des organisations au niveau national et local.

1.3.2. DANS UN CADRE PARITAIRE RÉNOVÉ ET OUVERT À D'AUTRES

1.3.2.1
Le cadre paritaire construit sur le modèle organisations patronales et organisations syndicales est remis en cause par le rôle que l'État veut jouer. Selon les sujets, l'État a une légitimité à intervenir. Cela doit se faire dans le respect des rôles des organisations syndicales et patronales. Nous sommes porteurs de l'expertise du réel et du vécu des travailleurs, ce qui nous donne légitimité.

1.3.2.2
La CFDT est convaincue que l'on peut trouver des pistes d'amélioration du dialogue social, et s'attachera à les concrétiser (accords de méthode, accès à l'expertise, loyauté des négociations, etc.).

1.3.2.3
Mais le dialogue social doit aussi pouvoir être interrogé à la mesure de la recomposition du paysage de la démocratie sociale.

1.3.2.4
Notre ambition est d'élargir les sujets traités par la démocratie sociale, en intégrant notamment la dimension environnementale et la lutte contre la pauvreté dans nos processus de négociation.

1.3.2.5
Les citoyens ignorent la plupart du temps l'action de la CFDT dans le cadre paritaire. Il est nécessaire de faire un travail de pédagogie visant à montrer et démontrer le rôle des syndicats en général et de la CFDT en particulier dans ce cadre paritaire, en donnant à voir les bénéfices qu'en tirent les travailleurs et plus largement tous les citoyens.

1.3.3. AVEC LES ORGANISATIONS DU PACTE DU POUVOIR DE VIVRE

1.3.3.1
Le Pacte du pouvoir de vivre est une alliance d'organisations de la société civile partageant des valeurs communes, unies pour porter ensemble des propositions pour un modèle de société qui fait converger les questions sociales, environnementales, économiques et démocratiques. **Notre objectif est de pérenniser cette alliance dans le temps** pour qu'elle rende visible une société civile autonome, productrice de sens, de débat public, d'expertises d'usage, d'idées et de propositions tournées vers l'action.

1.3.3.2
La CFDT apporte au Pacte du pouvoir de vivre autant qu'elle reçoit. En construisant des revendications communes avec le Pacte, elle accepte la complexité née de la confrontation d'intérêts qui peuvent être divergents. Cela nous oblige à bien faire la distinction entre les revendications du Pacte et nos propres orientations. Même si elles sont complémentaires, nous devrons être agiles et attentifs dans nos processus de validation interne.

1.3.3.3
Le Pacte est aussi un cadre de référence. Les organisations qui le composent sont autant de partenaires que les fédérations, les URI et les unions confédérales peuvent solliciter (et réciproquement) pour apporter aux élus d'entreprises et administrations une expertise supplémentaire sur des dossiers spécifiques (transition écologique, pauvreté, etc.).

1.3.3.4
Les groupes locaux du Pacte du pouvoir de vivre sont une opportunité de donner corps à notre volonté de faire vivre le dialogue social et sociétal territorial. Par-delà ses actions de plaidoyer, le Pacte peut faire naitre de nouveaux modes de mobilisation et ouvrir des champs d'action, y compris sur les lieux de travail : permanence pour les sans-papiers, recherche d'emploi, actions de solidarité ou de culture, etc. **Les structures CFDT seront incitées à s'y engager et à s'ouvrir aux autres actions citoyennes en s'engageant par exemple dans une déclinaison de propositions du Pacte du pouvoir de vivre.**

1.3.3.5
Les actions menées par la CFDT au sein du Pacte du pouvoir de vivre pourront être communiquées au sein des entreprises et des administrations, et devenir un support pour amener les travailleurs à s'engager - et adhérer - à la CFDT.

1.3.4. SUR LE PLAN EUROPÉEN ET INTERNATIONAL

1.3.4.1. Continuer à se positionner dans un monde en mouvement

1.3.4.1.1
Dans un monde marqué par une forte interdépendance entre les pays, **la CFDT continuera de s'impliquer pour** construire et **faire respecter les droits des travailleurs dans le monde notamment à travers l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Elle soutiendra ses propres syndicats dont le champ de syndicalisation est à l'échelle internationale.** Elle continuera de travailler avec des organisations principalement syndicales et proches de ses valeurs basées dans d'autres pays. Cela dans l'optique commune d'œuvrer pour plus de justice sociale et de développement durable à l'échelle planétaire.

1.3.4.1.2
Elle ne cessera donc de s'investir au sein des confédérations européennes et mondiales telles que la Confédération européenne des syndicats (CES) et la Confédération syndicale internationale (CSI). La CFDT y contribue activement pour construire de l'action syndicale, soutenir les organisations menacées dans le monde, et faire avancer les droits des travailleurs en Europe et dans le monde.

1.3.4.1.3
Comme pour ses autres activités, **les positionnements portés** par la CFDT au sein de la CES et de la CSI **doivent être alimentés par les réalités vécues** par les équipes CFDT sur leurs lieux de travail et dans leur lieu de vie.

1.3.4.1.4
La collaboration de la CFDT avec d'autres acteurs prendra également forme dans le cadre de projets de coopération internationale développés principalement avec des syndicats ou d'autres organisations telles que des Organisations non gouvernementales (ONG). Des représentants syndicaux CFDT peuvent être amenés à participer à ces coopérations. C'est le cas par exemple de projets visant à favoriser le travail intersyndical et le dialogue social le long des chaines d'approvisionnement de certaines entreprises multinationales.

1.3.4.1.5
La CFDT continuera par ailleurs d'apporter son soutien à des organisations et militants syndicaux en danger : vies menacées par la guerre, la dictature ou une crise politique, pertes de moyens matériels et financiers à la suite de catastrophes naturelles… Notre organisation s'est mobilisée à plusieurs reprises pour soutenir des syndicalistes de différents pays confrontés à de telles situations (Afghanistan, Haïti, Ukraine, Venezuela, etc.) **et continuera à le faire dans le cadre de son action de solidarité syndicale mondiale.**

1.3.4.2. Sensibiliser les militantes et les militants aux enjeux européens et internationaux

1.3.4.2.1
Les positionnements élaborés par la CFDT tout comme les coopérations mises en œuvre portent sur des sujets variés, qui nécessitent d'être suffisamment maîtrisés pour en comprendre les enjeux : application des normes internationales du travail, processus d'élaboration de directives européennes, négociation et suivi d'accords-cadres internationaux, etc. Ils doivent en outre être appréhendés en tenant compte des réalités qui existent dans d'autres pays et continents. C'est pourquoi le débat interne **à la CFDT doit davantage sensibiliser les syndicats et les militants aux enjeux européens et internationaux. Elle favorisera l'organisation de formations de type « jeunes Europe » telles que celles organisées par certaines URI par le passé.**

1.3.4.2.2
Des outils permettant de s'approprier ces questions seront développés et mis à disposition des militants, afin qu'ils puissent s'en servir dans le cadre de leurs activités quotidiennes (fiches techniques, revues, vidéos, etc.).

1.3.4.2.3
En matière de formation syndicale, il existe des ressources relatives aux enjeux européens et internationaux, notamment à l'Institut syndical européen de la CES (Etui) et au Centre international de formation de l'OIT. **La CFDT en informera ses équipes pour que ces ressources soient mieux sollicitées** 📣.

1.3.4.2.4
Les projets de coopération internationale de la CFDT et de l'Institut Belleville devront davantage associer des militants en tant que personnes ressources. **Par ailleurs, dans le cadre des collectifs de projets, des militants pourront mener des actions de sensibilisation ou de mobilisations sur des sujets précis** relevant de la dimension internationale, à l'image du soutien apporté à des militants syndicaux en danger.

1.3.4.3. Soutenir et développer les dimensions fédérales et territoriales de notre action internationale

1.3.4.3.1
La CFDT soutiendra et favorisera les actions de ses fédérations, unions régionales et unions confédérales dans leurs dimensions européennes et internationales.

1.3.4.3.2
Il revient aux fédérations d'articuler les revendicatifs sectoriels nationaux et européens, notamment au travers de l'action des Comités européens. Dans les entreprises transnationales, le Comité d'entreprise (CE) européen est désormais un endroit stratégique de dialogue avec les dirigeants. Les réunions de cette instance sont en effet souvent les seules auxquelles les dirigeants principaux assistent systématiquement. Les CE européens sont dotés du droit à l'information-consultation depuis 2011, mais il reste à l'imposer en surmontant les difficultés entravant sa mise en œuvre. **Les équipes syndicales doivent investir ces instances et articuler harmonieusement les niveaux européens et nationaux en collaboration avec les fédérations internationales** auxquelles elles sont affiliées.

1.3.4.3.3
Des accompagnements seront proposés aux fédérations désireuses de s'investir dans des projets comportant une dimension européenne ou internationale, tels que le suivi des mises en application de la directive européenne sur les travailleurs détachés, ou de la loi française relative au devoir de vigilance des sociétés-mères et entreprises donneuses d'ordre.

1.3.4.3.4
D'autres types d'accompagnement seront aussi proposés aux unions régionales souhaitant s'investir sur des sujets européens et internationaux. A titre d'exemple, des dynamiques de coopérations « de territoire à territoire » visant à partager des expériences entre acteurs de territoires situés dans des pays différents mais confrontés à des problématiques proches pourront être soutenues et développées.

1.3.4.3.5
Ces coopérations territoriales pourront favoriser des échanges développés par des syndicats avec leurs homologues étrangers sur un même secteur d'activité.

2. LE TRAVAIL : UNE NOUVELLE CONQUÊTE SOCIALE

2.1. Un travail qui se transforme pour du progrès social au profit des travailleurs et des travailleuses 107
2.1.1. Donner du sens au travail 107
2.1.2. Donner du pouvoir d'agir aux travailleurs et aux travailleuses, sur le travail et son organisation 108
2.1.3. Rendre le travail soutenable par la prévention et la réparation de la pénibilité et des risques professionnels 109
2.1.4. Démocratiser le télétravail au plus près des réalités du travail 110
2.1.5. Remettre l'humain au cœur de la transformation numérique, de l'Intelligence artificielle et de la robotisation 112
2.1.6. Bâtir un droit à la représentation et à la négociation pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses indépendants solo 113

2.2. Un travail mieux valorisé 113
2.2.1. Mieux reconnaître les travailleurs et les travailleuses dits de « deuxième ligne » 113
2.2.2. Partager équitablement les richesses créées dans l'entreprise... 114
2.2.3. ... et sur l'ensemble de la chaîne de valeur 116
2.2.4. Mieux reconnaître l'apport des travailleurs et des travailleuses migrants 116
2.2.5. Garantir un travail inclusif pour les personnes en situation de handicap 117

2.3. Un travail qui s'articule avec les autres temps de vie 119
2.3.1. Aménager le temps de travail au quotidien 119
2.3.2. Créer une banque des temps pour gérer son temps de travail tout au long de la vie 119
2.3.3. Agir pour la qualité de vie en dehors du travail 121

2.1. UN TRAVAIL QUI SE TRANSFORME POUR DU PROGRÈS SOCIAL AU PROFIT DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES

2.1.1. DONNER DU SENS AU TRAVAIL

2.1.1.1
La recherche de sens questionne en permanence la place du travail dans nos vies et son utilité pour la société. Elle a été fortement accélérée par la crise sanitaire et doit plus que jamais être prise en considération.

2.1.1.2
Pour la CFDT, un travail qui a du sens est un travail qui épanouit, émancipe, participe au bien être par de bonnes conditions de réalisation. Il répond aux aspirations individuelles tout en les inscrivant dans un cadre collectif et un projet. **Pour la CFDT, chaque travailleur doit pouvoir trouver et donner du sens à son travail**.

2.1.1.3
Répondre à la recherche de sens au travail passe d'abord par la qualité du travail et la valorisation des travailleurs qui le réalisent. Le travail peut être source de développement des capacités d'action et d'accomplissement de soi s'il se réalise dans un environnement favorable à l'évolution professionnelle et à la reconnaissance des compétences, savoir-faire et savoir-être.

2.1.1.4
Le sens du travail est aussi étroitement dépendant des collectifs dans lequel il se réalise, des relations humaines qui s'y développent, des modes d'organisation et de management qui les régissent.

2.1.1.5
L'organisation du travail et le management doivent permettre aux travailleurs d'expérimenter, de prendre des initiatives, d'innover, de se tromper et d'enrichir le travail dans un collectif de confiance et sécurisé.

2.1.1.6
Les expérimentations qui portent sur la mise en place d'organisations apprenantes telles que l'Action de formation en situation de travail (Afest) doivent se poursuivre et se démultiplier. Elles doivent - quand elles sont dans une phase avancée - faire l'objet de bilans et être présentées aux Instances représentatives du personnel (IRP) ou partenaires sociaux.

2.1.1.7
La recherche de sens au travail passe enfin par la possibilité de contribuer à un projet collectif qui s'inscrit dans la société. Les travailleurs doivent pouvoir comprendre, clarifier, partager et par là même agir sur le projet global de l'entreprise, de l'association ou de l'administration. **Les représentants des travailleurs doivent être associés à l'élaboration des projets d'entreprise ou de services publics.**

2.1.1.8
La possibilité pour les entreprises de définir une raison d'être ou d'adopter la qualité de « société à mission » peut contribuer à apporter du sens au travail si cette raison d'être ou cette mission sont coconstruites dans le dialogue social avec les travailleurs. Ces derniers doivent se saisir fortement de cette « raison d'être » ou de cette « mission » afin de rappeler quelle place l'entreprise doit prendre dans la société et quelle place, eux-mêmes, doivent y prendre.

2.1.2. DONNER DU POUVOIR D'AGIR AUX TRAVAILLEURS ET AUX TRAVAILLEUSES SUR LE TRAVAIL ET SON ORGANISATION

2.1.2.1

L'organisation du travail ne doit plus être considérée comme une compétence exclusive de l'employeur, surtout là où les conditions de travail sont les plus difficiles. Pour la CFDT, l'organisation du travail doit être négociée pour que le travailleur soit partie prenante des modalités et du contenu du travail. **La Confédération, avec les autres structures, outillera les équipes militantes pour qu'elles revendiquent ce droit d'expression et d'implication des travailleurs, et qu'elles puissent le faire vivre. Les représentants du personnel doivent pouvoir négocier les organisations qui dérégulent les temps de vie, comme les ouvertures dominicales. La CFDT réaffirme que ce type d'organisation ne doit pas se généraliser ni se banaliser et doit être encadré** 📣.

2.1.2.2

Une organisation du travail mal conçue peut engendrer des risques professionnels. À l'inverse, la prévention des risques professionnels, pour produire de réels effets, doit bien souvent passer par des mesures organisationnelles. Ceci justifie que les travailleurs participent à la réflexion sur l'organisation du travail. Pour la CFDT, un nouveau cap en matière de négociation Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) doit être franchi. **Elle mènera donc une campagne pour que l'organisation du travail devienne un sujet de négociation obligatoire.**

2.1.2.3

Agir sur le contenu du travail et son organisation passe par la mise en place d'un dialogue professionnel, dans un cadre collectif et négocié qui permette une réelle prise en compte de l'expression des travailleurs. Les représentants du personnel doivent pouvoir proposer et promouvoir ces cadres collectifs d'expression et d'implication de manière à renforcer le pouvoir d'agir des travailleurs.

2.1.2.4

Le dialogue professionnel correspond à des temps d'échanges entre collègues, avec ou sans le manager, pour parler du contenu du travail, de son organisation et de ses conditions de réalisation. Il ne se réduit surtout pas à un dialogue managérial, ni à l'appropriation d'un projet descendant. **Les sections syndicales et les représentants du personnel CFDT devront agir pour faciliter la mise en place et le bon fonctionnement d'espaces d'échanges professionnels qui sont facteurs de développement et favorisent la proximité. Ces temps d'échanges professionnels devront être organisés sur le temps de travail, afin que chaque salarié ou agent puisse y participer sans que cela empiète sur son temps personnel.**

2.1.2.5

Le dialogue professionnel favorise l'expression et l'implication des travailleurs sur leur travail. Il n'amoindrit pas le rôle des représentants du personnel. Au contraire, le dialogue social doit pouvoir s'appuyer sur un dialogue professionnel riche au plus près du travail. Dialogue social et dialogue professionnel ne s'opposent pas, ils sont complémentaires. Pour cela, **la CFDT doit promouvoir un cadre collectif et organisé du dialogue professionnel dans lequel les organisations syndicales gardent toute leur place et prérogatives afin d'éviter un dialogue vertical entre les directions et les salariés** 📣.

2.1.2.6

Les échanges sur les pratiques, la résolution de problèmes participent aussi de la reconnaissance des qualités professionnelles des travailleurs. C'est ainsi que les travailleurs deviendront pleinement acteurs de leur travail en renforçant leur pouvoir d'agir.

2.1.2.7

La coopération entre les travailleurs et la dimension collective du travail doit être renforcée. **À ce titre les pratiques managériales** 📣 **qui prennent en compte la réalité du travail en favorisant le soutien, l'échange, la collaboration et le travail collectif en lien avec les organisations syndicales, seront promues par la CFDT** 📣. La CFDT demandera que la pratique managériale, le fonctionnement et l'organisation de l'entreprise soient abordés au Conseil d'administration (CA) en termes d'évaluation des risques humains.

2.1.3. RENDRE LE TRAVAIL SOUTENABLE PAR LA PRÉVENTION ET LA RÉPARATION DE LA PÉNIBILITÉ ET DES RISQUES PROFESSIONNELS

2.1.3.1
Un travail soutenable passe notamment par une organisation du travail qui préserve la santé des travailleurs, et par une prévention effective des risques professionnels, dont ceux constituant les facteurs de pénibilité.

2.1.3.2
La pénibilité au travail a non seulement un impact sur l'espérance de vie en bonne santé, mais aussi sur le risque d'usure et de désinsertion professionnelle. Sa prévention est un enjeu de société et une condition du maintien dans l'emploi, notamment des seniors. **La CFDT revendique davantage de dialogue social sur la prévention de la pénibilité,** aussi bien au niveau des entreprises que des branches et des administrations. **Au niveau de l'entreprise, la CFDT revendique que le seuil de sinistralité déclenchant l'obligation d'ouvrir une négociation soit revu à la baisse.**

2.1.3.3
Au-delà des accords d'entreprise ou de branche, la prévention de la pénibilité reste une préoccupation constante des élus dans les Comités sociaux et économiques (CSE), Comité sociaux d'administration (CSA), Comités sociaux d'établissement et Comités sociaux territoriaux (CST). Elle se fait notamment par l'analyse des risques professionnels, ou lors de la consultation portant sur le Document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) et sur le Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact).

2.1.3.4
Chaque service de prévention et de santé au travail comporte désormais une cellule de Prévention de la désinsertion professionnelle (cellule PDP). Celle-ci ne doit pas limiter sa mission au seul maintien en emploi des travailleurs déjà menacés par une inaptitude au poste de travail. **Elle doit également avoir une approche plus collective pour repérer les réalités professionnelles qui peuvent aboutir à la désinsertion. Elle doit également proposer des actions de sensibilisation à la prévention de l'usure professionnelle et de la pénibilité. La CFDT encouragera la réflexion autour de l'anticipation à la reconversion des métiers à usure professionnelle. En repérant ces métiers et le nombre d'années moyen avant les risques, nous pouvons anticiper et aider à la reconversion de ces métiers.**

2.1.3.5
Si la prévention doit être privilégiée, la logique de réparation pour les expositions subies reste indispensable. C'est une question de justice sociale. **Pour la CFDT, cette réparation doit donc continuer de pouvoir se traduire par un départ anticipé en retraite, tout comme par l'obtention de droits en matière de formation permettant une reconversion professionnelle ou par un passage à temps partiel sans perte de rémunération.**

2.1.3.6
La CFDT continuera de revendiquer la réintégration, dans le Compte professionnel de prévention (C2P), des quatre facteurs supprimés en 2017 : manutention manuelle, postures pénibles, vibrations mécaniques et agents chimiques dangereux. La CFDT revendique aussi une meilleure prise en compte des polyexpositions. Par ailleurs, nous ferons des propositions pour faciliter la prise en compte de l'exposition aux risques en tenant compte de la sinistralité.

2.1.3.7
Dans les fonctions publiques, la catégorie active n'est pas une réponse satisfaisante à la pénibilité du travail. La CFDT revendique l'élargissement de la prise en compte de la pénibilité aux fonctions publiques.

2.1.3.8
La CFDT est favorable au maintien du système de retraite anticipée liée à une incapacité permanente d'au moins 10 % suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle en lien avec une exposition à des facteurs de pénibilité. **Cependant, pour que ce dispositif soit pleinement effectif, il est nécessaire de combattre la sous-déclaration et la sous-reconnaissance des maladies à caractère professionnel. La CFDT impulsera toute mesure tendant à faciliter l'accès des victimes à ce dispositif.**

2.1.3.9
La CFDT revendique une meilleure reconnaissance des maladies contractées dans un cadre professionnel, dont le Covid-19, comme maladie à caractère professionnel, y compris dans leur forme longue.

2.1.3.10
L'effet sur la santé de l'exposition à certains facteurs de risque peut être différé dans le temps. C'est notamment le cas des agents chimiques dangereux et plus particulièrement les agents cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction. Au-delà des droits qu'ouvrent le C2P, il faut donc également assurer une surveillance médicale de l'état de santé des travailleurs qui ont été exposés à ces facteurs de risque. La CFDT a obtenu la mise en place d'un suivi médical post-exposition assuré par la médecine du travail pour les salariés en activité qui ont été exposés dans un poste précédemment occupé. **La CFDT veillera désormais à ce que sa mise en place soit effective et que tous les salariés concernés en bénéficient. Elle œuvrera également à lever les freins au suivi post-professionnel dont l'objet est le même mais qui s'adresse aux salariés retraités. Elle veillera également à garantir la fréquence plus soutenue des visites de suivi renforcé par la médecine du travail des agents en poste actuellement.**

2.1.3.11
La loi « pour renforcer la prévention en santé au travail » vise un changement de paradigme en faveur de la prévention primaire et de l'émergence d'une véritable culture de prévention dans les entreprises, en particulier les TPE-PME, conformément à l'approche portée par la CFDT lors de l'Accord national interprofessionnel (ANI) correspondant. Pour la CFDT, il est toujours préférable de prévenir les atteintes à la santé que de les réparer. La mise en œuvre concrète de cette nouvelle approche et de son cadre légal nécessite une appropriation par les différents acteurs de la santé au travail dont les partenaires sociaux font pleinement partie. **La CFDT outillera donc, notamment par la formation syndicale, les militants CFDT à tous les niveaux, dont les mandatés siégeant dans les organismes de prévention et de santé au travail ainsi que les élus des Commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) des CSE, et des formations spécialisées des CSA, CSE et/ou CST.**

2.1.3.12
Il existe également une dimension santé mentale au travail. Celle-ci doit être mieux reconnue. **Au regard de la dimension psychique de la crise sanitaire ou de toute autre crise d'ampleur nationale ou internationale impactant les environnements professionnels, mais aussi, d'un point de vue plus général, de l'augmentation des expositions des travailleurs aux risques psychosociaux dans les entreprises et les administrations, la CFDT engagera un travail pour expertiser les éléments de réparation à mettre en œuvre.**

2.1.3.13
La santé physique et mentale d'un individu doit s'appréhender tout au long de son parcours de vie. Les risques auxquels il peut être exposé peuvent relever d'expositions professionnelles, environnementales ou encore sanitaires. La prévention des risques doit par conséquent intégrer une vision globale de la santé alliant santé publique, santé environnementale et santé au travail. La CFDT milite pour que des données d'exposition et de santé soient établies pour pouvoir les utiliser en transversalité au bénéfice d'actions de prévention. **Durant ce mandat, la CFDT approfondira ses réflexions pour faire le lien entre ces différents risques qui pèsent sur la santé des travailleurs.**

2.1.4. DÉMOCRATISER LE TÉLÉTRAVAIL AU PLUS PRÈS DES RÉALITÉS DU TRAVAIL

2.1.4.1
Le télétravail existe depuis longtemps, mais il était jusqu'alors réservé à un petit nombre de salariés, souvent cadres. Conçu comme une modalité d'organisation du travail singulière pouvant faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, il a été propulsé en mode d'organisation courante pour toute une partie des travailleurs.

2.1.4.2
Pour la CFDT, le télétravail doit être une modalité d'organisation du travail accessible au plus grand nombre. Un accord unanime dans les fonctions publiques signé en juillet 2021 permet d'en étendre l'accès aux agents. Les négociations sur les modalités de mise en œuvre du télétravail dans les entreprises et dans les fonctions publiques doivent se généraliser, au plus près de la réalité du travail, des besoins des activités exercées par les travailleurs et des enjeux sur l'emploi.

2.1.4.3
La CFDT revendique que la mise en place du télétravail se fasse par le dialogue social, en privilégiant la négociation collective. C'est le moyen adéquat pour élaborer un état des lieux des activités et des missions télétravaillables, prendre en compte les aspirations des travailleurs, les contraintes des métiers et la prévention des risques professionnels. Il convient de prévoir la formation spécifique des travailleurs aux outils nécessaires au télétravail.

2.1.4.4
Dans cette même logique, un suivi de la mise en œuvre du télétravail devra être organisé en y associant les représentants des travailleurs.

2.1.4.5
A minima, en l'absence de négociation, les instances représentatives du personnel doivent être partie prenante de la définition des activités et missions qui peuvent être exercées en télétravail, des critères d'éligibilité ainsi que des modalités concrètes du télétravail (tels que les moyens matériels, numériques et mobiliers, ainsi que le droit à la déconnexion, etc.).

2.1.4.6
La CFDT développera plus généralement un suivi des évolutions liées au télétravail et de ses conséquences sur la transformation du travail, l'emploi et les équilibres de vie notamment pour les femmes.

2.1.4.7
Par ailleurs, la CFDT considère que le recours au télétravail ou l'aménagement de poste pour du travail à distance doit être facilité pour les travailleurs qui rencontrent des difficultés particulières (handicap, problème de santé comme les maladies chroniques, les proches aidants, etc.) pour éviter tout risque de désinsertion professionnelle. Cependant, il ne faut tout de même pas que cela se substitue totalement à une insertion professionnelle sur site nécessaire au développement d'une vie sociale indispensable à l'épanouissement personnel.

2.1.4.8
Si le télétravail peut être une voie d'émancipation des travailleurs par la reconnaissance de leur autonomie et la confiance qu'il suppose de leur accorder, la crise a aussi révélé que le télétravail intensif, massif, imposé et sans cadre collectif accentue les inégalités entre les travailleurs. Ces inégalités se creusent particulièrement entre les travailleurs **qui disposent ou non d'un espace dédié**, et entre les femmes et les hommes, selon les activités professionnelles réalisées et en fonction des contraintes familiales.

2.1.4.9
Certains employeurs, profitant de la montée en puissance du télétravail, ont engagé des réorganisations de leurs locaux (développement des flex office, suppression des locaux, etc.) leur permettant ainsi un gain financier. **Pour la CFDT, le télétravail doit rester conditionné au principe du double volontariat, du travailleur et de l'employeur.** Ces réorganisations du lieu de travail doivent s'établir par le dialogue social avec les représentants des salariés, et par l'organisation du dialogue professionnel impliquant les travailleurs dans les réorganisations des espaces de travail et la redéfinition des environnements de travail. **La CFDT revendique le réinvestissement des bénéfices tirés de la reconfiguration des locaux dans l'amélioration des conditions d'exercice des travailleurs. Dans ces conditions, le télétravail constituant un facteur d'attractivité pour les travailleurs, les offres d'emploi doivent en indiquer la possibilité.**

2.1.4.10
Pour la CFDT, afin de permettre au plus grand nombre de pouvoir télétravailler dans des conditions propices et une meilleure articulation des temps de vie personnelle et professionnelle, des lieux alternatifs au domicile et adaptés au télétravail doivent être proposés. **À ce titre, la CFDT revendique la mise en place d'un chèque bureau pour pouvoir accéder aux tiers lieux ou espaces de travail partagés.**

2.1.4.11
Le télétravail pratiqué de manière intensive peut générer des risques pour la santé ou la vie privée, et un délitement du lien social. **La CFDT revendique un mode de travail plus coopératif. La formation des managers au management du travail à distance et en équipe hybride est un levier indispensable**.

2.1.4.12
Les collectifs de travail contribuent au sens que le travailleur peut donner à son activité et sont créateurs de richesse pour l'entreprise. Or, le télétravail peut les fragiliser. Pour préserver les collectifs de travail, il est donc indispensable de penser l'équilibre entre travail à distance et travail sur site et de le discuter au sein des équipes et avec les représentants des travailleurs.

2.1.4.13
Le droit à la déconnexion intégrant la gestion de la charge de travail doit être organisé en amont par le dialogue social et respecté au sein des équipes par les managers et leurs collaborateurs. À cet effet, la mise en place d'un dispositif d'alerte que tout travailleur ou un de ses représentants (avec son accord) pourrait déclencher, doit être défini dans un cadre collectif et porté à la connaissance de tous.

2.1.5. REMETTRE L'HUMAIN AU CŒUR DE LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE, DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET DE LA ROBOTISATION

2.1.5.1
La transformation numérique offre de nouvelles opportunités pour les entreprises et les administrations, mais elle doit également profiter aux travailleurs en favorisant leur émancipation, le développement de leur autonomie, de leurs compétences et de leur créativité. **Les choix stratégiques en matière numérique doivent figurer à l'ordre du jour et donc être débattus en amont avec les instances représentatives du personnel : répercussions sur les emplois, qualité de vie et organisation du travail, respect des libertés et de la dignité des travailleurs.** Les impacts sur le travail et l'emploi doivent être négociés entre l'employeur et les représentants des salariés et des agents publics.

2.1.5.2
Pour que la transition numérique ne laisse pas une partie des travailleurs démunis, face à une dégradation de leurs conditions de travail, et parfois une menace pour leur emploi, notamment par les bots (robots de conversation avec l'utilisateur), **la CFDT demande que les branches professionnelles, les entreprises et les administrations engagent des négociations sur la formation** et, le cas échéant, l'accompagnement à la reconversion des travailleurs. Les certifications, créées par les partenaires sociaux, comme le référentiel CléA numérique (référentiel numérique applicable à tous), doivent être valorisées.

2.1.5.3
Le management des personnes au travers d'algorithmes génère de nouveaux risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, mais aussi pour le respect de leurs libertés et de leur dignité. La proposition de règlement européen de l'Union européenne (UE) relatif à une approche européenne de l'Intelligence artificielle (IA) a d'ailleurs classé le management algorithmique dans les systèmes d'IA à « haut risque ». **Pour la CFDT, les travailleurs ne sauraient être l'objet de décisions uniquement fondées sur l'IA et leur situation doit en dernière intention être évaluée par un humain. La CFDT revendiquera en outre que le CSE soit en mesure de demander une expertise sur l'algorithme des notations des salariés, estimant que c'est un risque professionnel nouveau. En ce sens, la CFDT demandera une extension du droit d'alerte aux outils d'IA.**

2.1.5.4
La transparence ainsi que la finalité de l'algorithme et des données traitées doivent être explicitées aux travailleurs et à leurs représentants. Outre leur information et leur consultation sur ces aspects lors de l'introduction de l'IA, **la CFDT revendique que l'algorithme des IA « auto-apprenantes », c'est-à-dire évolutives, soient l'objet d'une information-consultation périodique dans le cadre de la politique sociale, de santé et des conditions de travail.**

2.1.6. BÂTIR UN DROIT À LA REPRÉSENTATION ET À LA NÉGOCIATION POUR TOUS LES TRAVAILLEURS ET TOUTES LES TRAVAILLEUSES INDÉPENDANTS SOLO

2.1.6.1
Lorsqu'il existe une collectivité de travailleurs indépendants face à un ou des interlocuteurs en position de domination économique, **la CFDT revendique que les travailleurs indépendants solo, c'est-à-dire qui exercent seuls leur activité, puissent négocier collectivement sur les sujets pour lesquels cela est pertinent,** tout particulièrement sur la rémunération ou la protection sociale complémentaire.

2.1.6.2
Pour la CFDT, le droit des indépendants solo de négocier nécessite la construction d'une représentation légitime. **À cette fin, la CFDT revendique une représentation spécifique pour les travailleurs indépendants,** distincte de la représentation patronale.

2.1.6.3
La CFDT défend pour tous les travailleurs indépendants des plateformes, un droit de négocier sur leurs conditions d'emploi, sur la rémunération de leur prestation, ainsi que sur l'accès à la formation professionnelle. Dans ce cadre, la CFDT réclame la création d'un observatoire des rémunérations doté d'un pouvoir de sanction.

2.1.6.4
Dans la perspective de ces négociations, la CFDT demande que les représentants des travailleurs de plateforme soient informés et consultés sur le fonctionnement des algorithmes qui impactent leur rémunération, peuvent générer des sanctions comme la déconnexion ou le déréférencement et, parfois, les discriminent.

2.1.6.5
La CFDT revendique également un droit de recours des travailleurs de plateforme indépendants contre toute mesure d'exclusion d'une plateforme, ainsi que le droit d'être assisté par un représentant dans le cadre de ce recours.

2.1.6.6
Les travailleurs indépendants des plateformes doivent être formés au dialogue social. La CFDT revendique un droit à la formation syndicale et au dialogue social pour les représentants de travailleurs indépendants solo au niveau sectoriel et au niveau des plateformes.

2.1.6.7
De plus, si un droit d'accès aux données personnelles a été reconnu à ces travailleurs, cet accès demeure trop virtuel, notamment du fait des transferts de données au niveau international. La CFDT demande une meilleure coordination des services garants du respect du RGPD afin que l'accès aux données des travailleurs soit un droit effectif.

2.1.6.8
Parmi les indépendants solo, certains travailleurs de plateforme se révèlent véritablement vulnérables. Pour la CFDT, il n'est pas question de créer un tiers statut : les travailleurs des plateformes qui exercent leur activité dans des conditions de subordination de fait doivent voir facilitées la requalification et l'obtention de tous les droits attachés à la qualité de salarié. Pour cela, la CFDT revendique l'inversion de la charge de la preuve pour ces professions.

2.2 UN TRAVAIL MIEUX VALORISÉ

2.2.1. MIEUX RECONNAÎTRE LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES DITS « DE LA DEUXIÈME LIGNE »

2.2.1.1
Les travailleurs dits « de la deuxième ligne » sont celles et ceux qui exercent dans des activités essentielles, et qui sont peu valorisés économiquement et socialement. Le confinement a révélé le manque de reconnaissance de leur métier et les injustices qui en découlent. Il s'agit de professions souvent occupées par des femmes et qui cumulent de faibles rémunérations, des temps partiels subis, des horaires de travail coupés ou décalés, de mauvaises conditions de travail et souvent une absence de perspective professionnelle. Ils sont plus nombreux que la définition retenue par le gouvernement. **C'est une priorité pour la CFDT que ces travailleurs essentiels soient mieux reconnus.**

2.2.1.2
Pour ces emplois une revalorisation salariale est indispensable. Ils doivent pouvoir être reconnus dans les classifications par des augmentations salariales significatives. Les compétences des salariés doivent être mieux reconnues pour leur permettre d'évoluer professionnellement en s'engageant dans de réels parcours professionnels internes ou externes à l'entreprise. Leurs conditions de travail doivent être améliorées.

2.2.1.3
La Confédération continuera d'apporter son soutien aux fédérations dans leurs négociations de branches pour faire aboutir leurs revendications principales : exiger des négociations éclairées sur la base de bilans sociaux de branche complets et qui peuvent servir d'appuis à la négociation ; fixer et rehausser les minima conventionnels dans chaque branche ; fixer en fonction de la réalité des métiers et du secteur économique son Salaire minimum hiérarchique (SMH) ; engager des négociations concrètes sur l'ensemble des thèmes de la qualité de vie et les conditions de travail, sur les questions de temps de travail (équilibre de vie), de formation professionnelle et de parcours et de représentation collective.

2.2.2. PARTAGER ÉQUITABLEMENT LES RICHESSES CRÉÉES DANS L'ENTREPRISE…

2.2.2.1
Les richesses créées par l'entreprise doivent être mieux réparties. Elles doivent mieux rétribuer les travailleurs, permettre à l'entreprise d'investir et notamment dans les compétences.

2.2.2.2
Pour assurer une meilleure répartition de ces richesses, la CFDT agira pour que **la fixation des dividendes soit conditionnée** par :
2.2.2.3 l'interdiction de la distribution de dividendes lorsque l'entreprise bénéficie d'aides publiques en raison de difficultés ou lorsque l'entreprise procède à des suppressions d'emplois (sous forme de Plan de sauvegarde de l'emploi [PSE], Rupture conventionnelle collective [RCC], Accord de performance collective [APC], etc.) ;
2.2.2.4 l'interdiction de la distribution de dividendes lorsque l'entreprise ne verse aucune participation/intéressement à ses salariés.

2.2.2.5
Au cours des années antérieures, les inégalités salariales se sont creusées au profit des salariés les mieux rémunérés. **La CFDT poursuivra son objectif inscrit dans sa résolution de Rennes, d'obtenir par la loi un rapport maximal entre les plus hautes et les plus basses rémunérations** dans l'entreprise ou dans le groupe, en incluant les rémunérations globales des mandataires sociaux, même si celles-ci sont payées ailleurs que dans l'entreprise.

2.2.2.6
Le dispositif de transparence des rémunérations devra être élargi à des entreprises de plus petites tailles. Les informations sur les écarts salariaux et sur les critères de la rémunération variable des travailleurs et des équipes dirigeantes devront être plus précises. **La CFDT revendique par ailleurs que les critères objectifs de la part variable de la rémunération pour l'ensemble des salariés fassent l'objet d'une négociation. Le dispositif de transparence des rémunérations devra également être élargi aux administrations des trois fonctions publiques, organismes, agences et autres institutions exerçant ou délégataire d'une mission de service public.**

2.2.2.7
Une part significative des parts variables devra désormais être indexée sur la performance sociale et environnementale de l'entreprise.

2.2.2.8
La politique salariale dépend pour une large part des négociations salariales dans les entreprises à l'exception toutefois de la fixation du Smic et des salaires minimums hiérarchiques (SMH) qui sont un des treize domaines prioritairement réservés à la négociation de la branche professionnelle. **La CFDT agira pour la revalorisation des SMH, en restant vigilante sur leur définition** (éléments qui le composent, éléments retenus dans l'assiette de comparaison).

2.2.2.9
Pour les mêmes raisons, dans les fonctions publiques, **la CFDT agira pour la revalorisation des rémunérations des agents des catégories A, B et C en priorisant les plus bas salaires, et pour le rééquilibrage des parts indemnitaires et indiciaires de la rémunération** par un transfert des primes en points d'indice.

2.2.2.10
Plus généralement, la CFDT réaffirme toute l'importance des négociations sur les classifications et les grilles salariales dans les branches, en particulier pour garantir des perspectives de progression à tous les travailleurs. Cette revendication du droit à la progression de carrière s'applique aussi dans les fonctions publiques. La CFDT sera particulièrement vigilante sur les structurations des grilles. L'action visera à éviter les écrasements de grilles par le bas comme fréquemment observé dans nombres de branches.

2.2.2.11
Certains coefficients de début de grille restent encore fréquemment positionnés en dessous du Smic. La CFDT œuvrera pour qu'il n'y ait jamais de coefficient sous le Smic. La CFDT expertisera la possibilité que, en l'absence de conclusion de négociation salariale de branche, l'État puisse procéder à une annulation d'exonération de cotisation sociale de la part patronale.

2.2.2.12
La CFDT s'engagera pour la création d'une Commission salaires décents (en remplacement du groupe d'experts sur le Smic). Sa mission recouvrera plusieurs problématiques : bas salaires, inégalités salariales, valorisation de l'ancienneté, fort taux de temps partiels… **Cette commission intégrera un regard sur la rémunération des agents titulaires et contractuels des fonctions publiques.**

2.2.2.13
Le maintien des allègements de cotisations sociales pour les bas salaires doit être réinterrogé notamment à l'aune des politiques sociales menées dans les branches.

2.2.2.14
Cette politique d'exonération ne peut conduire à limiter les progressions salariales, d'autant plus lorsque ces entreprises se portent bien et distribuent des dividendes à leurs actionnaires. Ces allègements de cotisations ou aides directes ne doivent plus rester basés sur l'emploi uniquement, d'autant que ces professions peinent parfois à recruter des salariés faute d'avoir suffisamment développé l'attractivité de leurs métiers. **La qualité des emplois et l'ensemble des éléments constitutifs d'une revalorisation effective des métiers concernés doivent être pris en compte.** Le défaut de négociations dans les branches permettant d'aboutir à de véritables plans d'actions matérialisés par des accords entraînerait une hausse des cotisations sociales patronales, et sanctionnerait ainsi le non-aboutissement des négociations. Cette nouvelle conditionnalité apporterait un contenu supplémentaire aux négociations de branche.

2.2.2.15
L'intéressement et la participation constituent une rémunération complémentaire au salaire qui reconnaît de manière collective, variable et aléatoire la bonne marche des entreprises en associant les travailleurs à ses résultats. **En aucun cas, ces dispositifs ne peuvent se substituer au salaire. La CFDT souhaite renforcer ces dispositifs pour qu'ils contribuent davantage au partage de la valeur en revendiquant notamment :**
2.2.2.16 la généralisation de la participation avec sa mise en place obligatoire dans toutes les entreprises, y compris pour les agents publics mis à disposition dans celles-ci ;
2.2.2.17 une répartition équitable de l'intéressement et de la participation, sans condition d'ancienneté ;
2.2.2.18 un partage équitable entre les entités en étant vigilants aux pratiques d'optimisation fiscale.

2.2.2.19
Les pratiques d'optimisation fiscale impactent également directement le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise. **Notre action syndicale doit intégrer les stratégies fiscales des entreprises afin de prévenir et réparer les impacts de l'optimisation fiscale sur les travailleurs** : solliciter l'aide d'experts pour reconstruire le bénéfice de l'entreprise pour calculer le versement de la participation, ou encore créer davantage de synergie entre les élus des CSE, et les administrateurs salariés sur ce sujet. La CFDT proposera une formation à destination de ses représentants pour les outiller et les aider à appréhender les mécaniques de ces dispositifs.

2.2.3 ...ET SUR L'ENSEMBLE DE LA CHAÎNE DE VALEUR

2.2.3.1
Le partage de la valeur ajoutée ne s'appréhende pas uniquement au sein d'une entreprise mais également souvent entre plusieurs acteurs. Il se fait alors principalement au bénéfice du seul donneur d'ordres, voire d'une seule société financière ou commerciale. Cette sous-traitance en cascade entraine des inégalités très fortes entre les salariés : conditions de travail plus difficiles, précarité plus importante, rémunérations moindres, etc. **Davantage de régulation est donc nécessaire dans les relations entre les donneurs d'ordres et les sous-traitants.**

2.2.3.2
Le partage de la valeur, y compris avec les travailleurs des entreprises sous-traitantes et les travailleurs précaires, sont autant d'axes de travail pour les branches professionnelles à travers leurs différentes négociations (classifications, grilles salariales, recours aux contrats courts, épargne salariale, etc.). **La CFDT revendique une solidarité salariale garantissant un meilleur partage de la valeur avec les entreprises sous-traitantes.**

2.2.3.3
La CFDT revendique la création d'un droit de saisine du CSE du donneur d'ordres par le CSE du sous-traitant ainsi que la possibilité de négocier des accords inter-entreprises. Elle revendique aussi une information du CSE sur les critères des appels d'offre et des référencements des sous-traitants.

2.2.3.4
Pour résoudre plus facilement et plus rapidement certains désaccords, la médiation inter-entreprises entre donneur d'ordres et sous-traitant pourrait également être renforcée.

2.2.3.5
Nous devrons aussi nous interroger sur l'organisation économique et juridique des entreprises qui a abouti à détacher de nombreux travailleurs par l'externalisation, la sous-traitance, des filiales regroupant uniquement des activités de production, etc., et à les éloigner, voire les écarter totalement, des lieux de profit et de localisation des richesses. **Nous devons pour cela davantage investir les lieux de représentation collective inter-entreprises** à travers :
2.2.3.6 le Comité de groupe français et/ou européen ;
2.2.3.7 la reconnaissance d'unité économique et sociale pour reconstituer le véritable périmètre des entreprises séparées juridiquement en plusieurs sociétés ;
2.2.3.8 les instances de site ou de bassins d'emplois qui permettent de peser sur les problématiques locales entre plusieurs entreprises et notamment entre donneurs d'ordres et sous-traitants.

2.2.3.9
Un intéressement de projet permet d'associer davantage les entreprises sous-traitantes aux résultats de l'entreprise donneuse d'ordres. Cela permet de mettre en place un intéressement additionnel constituant un nouvel étage aux intéressements uniquement déterminés par société. Cet intéressement de projet entre plusieurs entreprises existe en droit mais n'est pas utilisé dans les faits. **La CFDT fera la promotion de cet outil auprès de ses sections syndicales et travaillera à définir des modalités pratiques pour surmonter les difficultés de déploiement de ce dispositif.**

2.2.3.10
La CFDT porte la négociation d'accords de sous-traitance responsable et l'intégration de clauses sociales et environnementales dans l'ensemble des contrats commerciaux, et dans les appels d'offre, dans le public comme dans le privé. **Elle favorisera la mutualisation entre les différentes organisations et soutiendra les sections syndicales qui portent des expérimentations.**

2.2.4. MIEUX RECONNAÎTRE L'APPORT DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES MIGRANTS

2.2.4.1
Pour la CFDT, fidèle à ses valeurs et à l'humanisme, la solidarité et la défense des droits sociaux de tous les travailleurs doivent primer sur l'instrumentalisation incantatoire des politiques d'immigration.

2.2.4.2
Pour la CFDT, il faut admettre la légitimité des travailleurs migrants à venir travailler sur notre sol, sans pour autant parler d'une politique d'admission inconditionnelle. À cet égard, l'histoire montre qu'une politique de quotas est une solution inopérante dans la mesure

où la réalité des besoins en main d'œuvre par secteur et par territoire est impossible à connaître de manière fiable.

2.2.4.3
La CFDT revendique l'organisation d'États généraux de l'immigration pour repenser sereinement et dans leur globalité les politiques migratoires et donner spécifiquement la parole aux acteurs concernés et aux professionnels du secteur. Ces États généraux devront en particulier reconsidérer les motifs d'entrée sur le territoire. La durée des titres de séjour, leur diversité, ou encore les conditions d'octroi du titre de séjour professionnel doivent être mises à plat dans le respect des droits fondamentaux et des engagements internationaux de la France.

2.2.4.4
Une politique d'immigration trop restrictive, tant dans ses principes que dans son application sur le terrain, a de nombreux effets pervers, parmi lesquels la situation des travailleurs sans-papiers. Leur situation irrégulière les expose au mieux à travailler illégalement, au pire, à être de véritables esclaves modernes ou victimes de réseaux de traites humaines. **La CFDT combattra sans relâche cette situation aussi bien sur le terrain politique que par l'accompagnement des travailleurs concernés. La CFDT demandera également le strict respect de l'obligation de scolarisation des mineurs non accompagnés ou dont les parents sont en situation irrégulière.**

2.2.4.5
La CFDT revendique de nouveaux critères moins restrictifs pour la régularisation des travailleurs sans-papiers. A plus court terme, la CFDT revendique que les migrants en situation irrégulière qui ne sont ni expulsables ni régularisables, bénéficient d'un titre de séjour et d'un titre de travail provisoire dans l'attente du règlement de leur situation.

2.2.4.6
Afin de préserver les compétences professionnelles des travailleurs migrants, la CFDT revendique l'ouverture d'un chantier pour une meilleure reconnaissance et équivalence des diplômes et/ou qualifications acquis dans leur pays d'origine.

2.2.5. GARANTIR UN TRAVAIL INCLUSIF POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

2.2.5.1
Le handicap est la première cause de discrimination motivant la saisie du Défenseur des droits. **La CFDT s'engage dans la lutte contre les préjugés pour redonner aux personnes en situation de handicap toute leur place dans la société en les rendant visibles.** 80 % des handicaps sont en effet invisibles et concernent des travailleurs actifs dans les entreprises et les administrations. La valorisation de leurs compétences plutôt que la stigmatisation de leur incapacité est un axe prioritaire pour la CFDT : les personnes en situation de handicap sont une richesse pour la société. La CFDT militera pour une réduction du temps de traitement des dossiers de reconnaissance des travailleurs handicapés.

2.2.5.2
Une société inclusive se construit grâce à des pratiques inclusives dès l'école, soutenues par des alliances éducatives incluant les familles. Garantir une égalité d'accès à l'école, à la formation initiale et professionnelle au profit des personnes en situation de handicap est l'une des conditions essentielles à leur insertion dans l'emploi et à leur évolution professionnelle. Ce droit doit être effectif, sans report possible des dates de mises en application. Pour cela, la CFDT revendique l'accessibilité des locaux, des transports, des équipements, ainsi que des savoirs et des apprentissages. Elle revendique aussi un accompagnement adapté, ce qui implique la reconnaissance du statut d'AESH et l'augmentation de leur salaire.

2.2.5.3
Cependant, 85 % des handicaps surviennent après l'âge de 15 ans en raison d'accidents, de maladies ou du vieillissement. Une politique efficace de prévention des risques dans les entreprises et les administrations est de nature à réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles.

2.2.5.4
Certains emplois sont aujourd'hui considérés comme inaccessibles aux personnes en situation de handicap, lorsqu'ils sont inscrits sur liste des Emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières (Ecap). Pour la CFDT, cela relève d'une approche discriminatoire entretenant la confusion entre inaptitude et handicap. **La CFDT continuera de demander la suppression de cette liste.**

2.2.5.5
Le rapprochement de Cap Emploi avec Pôle Emploi doit s'accompagner d'une organisation de ce service public qui permette un accompagnement de qualité au bénéfice des demandeurs d'emploi en situation de handicap. Les agents de Pôle Emploi qui sont désormais amenés à accompagner des travailleurs lourdement handicapés doivent pouvoir bénéficier du temps nécessaire à cet accompagnement et d'une formation appropriée.

2.2.5.6
La mise en accessibilité des lieux de travail, qui relève de la responsabilité patronale, est également une condition nécessaire à l'emploi des personnes en situation de handicap. Cette accessibilité doit s'étendre à l'ensemble des locaux professionnels, ce qui englobe les espaces sanitaires, de stationnement, de réunion, de restauration et de détente. De l'accessibilité à tous ces lieux dépend l'intégration des travailleurs en situation de handicap au sein des collectifs de travail. Le rôle des fonds d'insertion des personnes en situation de handicap (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées [Agefiph] et Fonds pour l'insertion des personnes handicapées de la fonction publique [FIPHFP]) est fondamental dans ces domaines, pour compléter, participer et faciliter la mise en œuvre de solutions adaptées par les employeurs. **La CFDT militera pour que l'étude de poste soit systématiquement réalisée dans le cadre de la candidature d'un travailleur en situation de handicap, y compris lors de mutations internes.**

2.2.5.7
Dans les entreprises et les administrations, l'organisation du travail doit être pensée pour permettre aux travailleurs en situation de handicap et à ceux atteints d'une maladie chronique de s'absenter facilement lorsque leur état de santé le nécessite, et sans que cela ne fragilise leur intégration au sein du collectif de travail. Cette intégration dans le collectif de travail d'un travailleur en situation de handicap doit être considérée comme une richesse. Pour cela, la formation du collectif accueillant, y compris du manager, est une nécessité pour participer à la réussite de l'inclusion. L'organisation du travail et l'aménagement de leur poste doivent être repensés en conséquence.

2.2.5.8
Le respect de l'Obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap (OETH) doit se décliner dans chaque entreprise ou administration. De ce point de vue, les exonérations d'obligation liées à des accords de branche doivent être supprimées. Le calcul de l'OETH doit être lisible et donc simplifié afin de permettre aux entreprises et aux représentants du personnel de mieux appréhender les problématiques liées.

2.2.5.9
Dans les Établissements ou services d'aide par le travail (Esat), seuls les personnels encadrant le travail des personnes en situation de handicap peuvent à ce titre bénéficier d'une représentation du personnel. **Pour la CFDT, les personnes en situation de handicap, même si elles n'ont pas le statut de salarié, doivent également bénéficier d'une représentation au sein de ces établissements afin de prendre part à certaines décisions qui les concernent.**

2.3. UN TRAVAIL QUI S'ARTICULE AVEC LES AUTRES TEMPS DE VIE

2.3.1. AMÉNAGER LE TEMPS DE TRAVAIL AU QUOTIDIEN

2.3.1.1
Depuis maintenant deux décennies, la durée hebdomadaire légale du travail est de 35h. Cette durée est parfois remise en cause par certains qui voudraient la voir augmenter, et d'autres, la voir diminuer. La CFDT estime qu'il n'est ni utile ni souhaitable de l'augmenter dans la mesure où différents mécanismes de droit du travail offrent déjà la souplesse nécessaire et des possibilités d'aménagement, notamment pour faire face à des périodes de forte activité.

2.3.1.2
La réduction du temps de travail est un objectif que la CFDT continue de poursuivre. Mais cet objectif ne doit cependant plus être regardé uniquement à l'échelle de la semaine de travail : il doit aussi être pensé tout au long de la vie avec pour finalité de combiner l'amélioration des conditions et des parcours de vie, ainsi que le partage du travail.

2.3.1.3
Au-delà de la réduction du temps de travail, l'un des enjeux essentiels, pour la CFDT, est aujourd'hui de redonner des marges de manœuvre aux travailleurs, afin qu'ils puissent organiser leurs temps au quotidien. Les temps consacrés au travail, à la famille, à des engagements associatifs, à la culture, ou encore à des loisirs ont tous de la valeur. Les travailleurs doivent pouvoir se consacrer à chacun de ces temps.

2.3.1.4
Pour la CFDT, qu'il s'agisse de RTT, de jours de repos obtenus dans le cadre d'un accord relatif à l'aménagement du temps de travail ou de repos compensateurs, ils doivent pouvoir être pris le plus librement possible par les travailleurs.

2.3.1.5
Un nombre important de travailleurs ne bénéficie d'aucune marge de manœuvre par rapport à ses horaires de travail. Les nécessités de la vie peuvent pourtant les amener à devoir s'absenter du travail, parfois pour une très courte durée. Qu'il s'agisse de faire face à un imprévu en matière de garde d'enfant, d'honorer un rendez-vous médical, ou encore de rendre visite à un parent dépendant qui a besoin d'une aide ponctuelle, une absence de quelques heures peut s'avérer nécessaire. **À cette fin, la CFDT revendique la négociation d'accords permettant ces absences, par exemple par la mise en place pour chaque travailleur soumis aux contraintes horaires d'un crédit d'heures prises sur le temps de travail.** Cette négociation devra impérativement traiter les inégalités de genre.

2.3.1.6
Les accords de performance collective (APC), dont la CFDT a déjà pu exprimer les dérives, contiennent assez souvent des dispositions sur le temps de travail, généralement en vue de l'augmenter. Cependant, les conséquences sur l'organisation du travail et les conditions de travail y sont rarement discutées. **La CFDT demande à ce que les APC abordent obligatoirement ces aspects dès lors qu'ils prévoient des mesures en matière de temps de travail.**

2.3.2. CRÉER UNE BANQUE DES TEMPS POUR GÉRER SON TEMPS DE TRAVAIL TOUT AU LONG DE LA VIE

2.3.2.1
La question de l'articulation des différents temps de la vie est devenue l'un des principaux enjeux sociétaux, notamment au regard de l'allongement de la vie active, du besoin d'autonomie accru des individus ou encore des contraintes des proches-aidants. La crise sanitaire a par ailleurs amené de nombreux travailleurs à réinterroger leur rapport au travail, estimant que ce temps n'a pas à envahir les autres temps de la vie qui contribuent également à l'épanouissement individuel et collectif.

2.3.2.2
La CFDT revendique, depuis la dernière mandature, la création d'une banque des temps qui doit permettre une meilleure conciliation des différents temps tout au long de la vie. Il s'agit de décompacter le temps de la carrière professionnelle. Un travail important a déjà été mené pour délimiter les grands contours de ce que pourrait être le dispositif, mais il reste à en affiner certains et à définir les conditions de sa mise en opérationnalité.

2.3.2.3
La banque des temps s'appuiera sur un Compte épargne temps universel (Cetu). Inspiré des Comptes épargne temps (CET) tels qu'ils existent aujourd'hui, il restera attaché à la personne durant toute sa carrière, intégrant les changements de statut et d'employeur. En bénéficieraient donc les salariés du privé, les agents des fonctions publiques, mais aussi, peut-être dans un second temps, des travailleurs sous un autre statut comme certains indépendants, d'où son caractère universel. Un fonds national interprofessionnel, au sein duquel des comptes individuels seront gérés, permettra ainsi la portabilité des droits au temps.

2.3.2.4
Pour la CFDT, le Cetu n'a pas pour objectif de compromettre l'existence des CET d'entreprise, destinés à articuler les temps de vie sur des échéances plus courtes et au sein d'une même l'entreprise.

2.3.2.5
Tous les travailleurs doivent pouvoir réellement articuler leurs temps de vie, en particulier ceux qui sont très contraints dans leur temps de travail. **La CFDT revendique donc un droit nouveau de 5 jours par an versés sur le Cetu par l'employeur.**

2.3.2.6
Ce nombre de jours pourra être augmenté dans le cadre d'une négociation. Pour les travailleurs soumis à des organisations du travail ou des conditions de travail laissant peu de marge d'autonomie temporelle, cette augmentation doit faire l'objet d'une négociation obligatoire. L'État et les régions pourront abonder le Cetu pour encourager son utilisation dans certaines formes d'engagement (engagement citoyen, bénévole, associatif, militant, etc.).

2.3.2.7
Pour la CFDT, le Cetu doit être à la main des travailleurs. En conséquence, le droit de l'utiliser doit être opposable à l'employeur, c'est-à-dire s'imposer à lui. Les conditions de cette opposabilité sont à négocier dans l'entreprise ou la branche, et pour le secteur public au niveau ministériel.

2.3.2.8
Les droits engrangés dans le Cetu doivent servir aux projets personnels des travailleurs. Ils peuvent aussi être utilisés dans le cadre de projets professionnels nécessitant une reconversion ou une reprise d'études, afin de financer le temps nécessaire à leur accomplissement, notamment dans le cadre de projets de transition professionnelle mobilisant le Compte personnel de formation (CPF).

2.3.2.9
Le Cetu doit également pouvoir servir à augmenter les possibilités d'aménagement du temps en fin de carrière, en réduisant son activité tout en préservant ses droits à la protection sociale, avant même de recourir éventuellement au dispositif de retraite progressive.

2.3.2.10
Sans même attendre la fin de carrière, le Cetu permettra également de moduler son temps de travail en favorisant un passage à temps partiel ou une réduction du temps de travail à une période de la vie nécessitant un meilleur équilibre des temps.

2.3.2.11
Le Cetu doit également favoriser l'utilisation de certains congés légaux correspondant à des objets précis, en permettant un maintien intégral de la rémunération lorsqu'il n'est pas prévu, et en les rendant opposables lorsque la loi reconnait à l'employeur la faculté de les refuser. Le Cetu doit par ailleurs permettre de prolonger ces congés au-delà de leur terme légal ou conventionnel.

2.3.2.12
La CFDT revendique l'ouverture du Cetu pour les jeunes dès l'âge de 16 ans, afin qu'ils puissent bénéficier de droits spécifiques qui pourraient, entre autres, favoriser la reprise d'une formation pour ceux sortis trop tôt du système scolaire.

2.3.2.13
Un salarié doit pouvoir utiliser du temps capitalisé tout au long de sa carrière mais cela n'aurait que peu de sens d'attendre la retraite pour en user. C'est ici que la notion de banque prend tout son sens. Le salarié pourrait abonder pécuniairement, donc épargner pour plus tard mais également emprunter des temps pour un projet qu'il souhaite réaliser. La CFDT imaginera les fonctionnements d'une telle banque permettant l'épargne via l'entreprise, l'épargne volontaire, la consommation de ces temps, voire une prise anticipée de ceux-ci moyennant des dispositifs de déblocages à imaginer. Ce droit nouveau permettrait l'émancipation, la gestion de son temps de travail mais également d'agir sur la qualité de vie en dehors du travail.

2.3.3. AGIR POUR LA QUALITÉ DE VIE EN DEHORS DU TRAVAIL

2.3.3.1. Favoriser l'émergence de tiers-lieux

2.3.3.1.1
Le développement de tiers-lieux, notamment permis par un recours croissant au télétravail, participe à la re dynamisation des territoires et améliore ainsi la qualité de vie de leurs habitants.

2.3.3.1.2
Pour la CFDT, ces tiers-lieux doivent être en nombre suffisant et harmonieusement répartis sur le territoire national. Elle revendique notamment l'intégration de tiers-lieux au sein de chaque espace France Services. **La CFDT expérimentera la création et l'animation de tiers-lieux pour ses adhérents** . Elle revendiquera également la mise en place de tous moyens garantissant leur promotion afin de permettre au plus grand nombre l'accès au télétravail.

2.3.3.2. Agir pour la mobilité

2.3.3.2.1
La politique de transports d'un territoire est également un aspect important de son attractivité et de la qualité de vie que ses habitants peuvent y trouver, parfois conditionnant l'emploi. **La CFDT revendique, dans le cadre d'un aménagement durable des territoires, le développement de transports collectifs « propres » et moins bruyants, organisés selon un maillage en cohérence avec la situation des lieux de travail, d'habitation, de loisirs, de citoyenneté et de consommation afin que chacun ait une alternative crédible au recours à la voiture individuelle. La CFDT revendique une intégration obligatoire de la multimodalité dans toutes les créations et aménagements de zones de travail ou urbaine.** C'est particulièrement important dans les territoires ruraux et des Outre-mer. Avec l'apparition dans de nombreuses agglomérations des zones à faibles émissions, la CFDT doit revendiquer un accompagnement financier des travailleurs pour leur permettre de s'équiper d'un véhicule dit « propre ».

2.3.3.2.2
La CFDT s'engage pour développer la négociation des plans de mobilité d'entreprises, inter-entreprises ou inter-administrations, comme elle s'engage dans les accords de mobilité durable.

2.3.3.2.3
Certaines initiatives sont à développer pour faciliter la mobilité, comme la possibilité d'être déposé en bus entre deux arrêts à certaines heures (la nuit par exemple), ou encore la mise à disposition par les collectivités de transports à la demande (personnes âgées, travailleurs avec horaires atypiques, etc.) ou encore le développement (et la prévision systématique lors de nouveaux aménagements du territoire) de voies cyclables pour se déplacer en toute sécurité vers son lieu de travail et en revenir.

2.3.3.2.4
Les transports, mais plus globalement la question de l'aménagement du territoire et de son espace, doivent être réfléchis en lien avec les différentes temporalités de la vie, avec une préoccupation pour l'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, l'aménagement d'un territoire a des conséquences sur la capacité de chacun et chacune à articuler les temps. **La CFDT, dans les territoires, mènera une réflexion sur ce rapport entre le temps et l'espace, son aménagement, afin d'être en capacité de proposer des solutions aux problématiques de gestion du temps en lien avec la réalité territoriale** et avec les bureaux des temps des collectivités territoriales lorsqu'ils existent. Dans la continuité de la loi 3DS (relative à la différenciation, la décentralisation et la déconcentration), nous veillerons à ce que l'aménagement des territoires passe par des solutions contribuant à des transports collectifs décarbonés et à lutter contre la désertification en particulier par des lignes ferroviaires de desserte fine du territoire.

2.3.3.2.5
Les transports publics doivent s'adapter aux nouveaux modes de déplacement avec des espaces dédiés aux mobilités douces (vélos, trottinettes).

2.3.3.3. Agir sur le logement

2.3.3.3.1
Le logement constitue pour les ménages le plus gros poste de dépenses pré-engagées, qu'il s'agisse du loyer, des charges ou du remboursement de l'emprunt immobilier. Pour les jeunes étudiants ou travailleurs, c'est une préoccupation majeure.

2.3.3.3.2
Les travailleurs qui ne peuvent pas télétravailler doivent pouvoir trouver un logement proche de leur lieu de travail : **la CFDT revendique des logements sociaux et intermédiaires pour ces travailleurs à proximité de leur lieu de travail.**

2.3.3.3.3
La part des dépenses consacrées au logement augmente. Cette dynamique contraint fortement le pouvoir d'achat des ménages, qui doivent souvent renoncer à d'autres dépenses permettant d'accéder à une certaine qualité de vie : nourriture de qualité, accès aux soins, loisirs, vacances, etc.

2.3.3.3.4
Il est indispensable et urgent de réguler les comportements spéculatifs. **La CFDT soutient les mesures existantes de nature à encadrer les loyers et à limiter la spéculation immobilière,** comme la taxation des logements vacants, des logements de type Airbnb et des résidences secondaires mais estime qu'elles n'ont pas permis de freiner suffisamment cette inflation et qu'il convient par conséquent d'envisager des mesures complémentaires.

2.3.3.3.5
La détente des prix de l'immobilier en ville passe également par une politique d'aménagement du territoire visant à redynamiser ces territoires dits périphériques, notamment par l'implantation d'activités économiques, de services publics et de lieux culturels ou de loisirs, d'animation et de vivre-ensemble. À ce titre, la CFDT soutient les initiatives telles qu'*Action cœur de ville* et *Petites villes de demain*. **Elle sera également force de proposition au sein d'Action Logement ou des Sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS).**

2.3.3.3.6
De la qualité du logement dépend le confort de vie, mais également une partie importante de la facture énergétique des ménages. Pour la CFDT, **la rénovation thermique et énergétique des bâtiments et de l'habitat doit être une priorité nationale et bénéficier de financements adéquats afin qu'elle soit socialement soutenable. À ce titre, elle revendique une plus grande mobilisation du recours au tiers-investissement pour limiter au maximum les restes à charge,** voire les ramener à zéro pour les ménages à revenu modeste.

2.3.3.3.7
Pour la CFDT, la rénovation thermique des bâtiments doit également être l'occasion d'assainir les logements qui contiennent des polluants potentiellement dangereux pour leurs habitants, tels l'amiante ou le plomb. Elle doit permettre enfin la rénovation phonique des bâtiments. L'habitat doit être aussi aménagé pour les personnes en perte d'autonomie et en situation de handicap.

2.3.3.4. Améliorer la qualité de vie dans les outre-mer

2.3.3.4.1
La CFDT mènera une nouvelle réflexion sur les causes de la « vie chère » qui se traduit, dans les Outre-mer, par un coût plus élevé qu'en métropole de nombreux biens de consommation, notamment alimentaires et dont la prise en compte est très inégale. Cette réflexion doit permettre à la CFDT de proposer des solutions pragmatiques pour réduire le coût de la vie dans ces territoires.

2.3.3.4.2
La CFDT revendique également qu'un effort conséquent soit fait en direction de l'aménagement du territoire dans les territoires des Outre-mer qui connaissent, en la matière, d'importantes marges de progrès. Certains aménagements, comme le développement de modes de transports collectifs, pourraient par ailleurs développer l'autonomie de chacun, réduire certains postes de dépenses et ainsi participer à la lutte contre la vie chère.

2.3.3.5. Mobiliser les ASC des CSE ou des œuvres sociales et des SRIAS

2.3.3.5.1

Les activité sociales et culturelles (ASC) proposées par les CSE, les SRIAS ou les œuvres sociales dans le secteur public, peuvent contribuer à améliorer la qualité de vie en dehors du travail. **À cet égard, la CFDT continuera d'œuvrer pour que les PME, les TPE et les petites collectivités publiques puissent toutes en faire bénéficier leurs salariés et agents**, notamment grâce aux réseaux inter-CSE.

2.3.3.5.2

Pour la CFDT, il s'agit aussi de sortir d'une approche clientéliste de la gestion des ASC qui a trop souvent cours. Elles peuvent proposer des activités qui sortent des standards classiques de consommation, favoriser une consommation responsable, l'accès de tous à la culture, et représenter un vrai plus en termes de pouvoir d'achat. **Les ASC doivent s'adresser à tous les travailleurs quelles que soient leur catégorie socio-professionnelle et leur rémunération.** En matière de vacances, trop souvent, les offres ne sont accessibles, dans les faits, qu'aux travailleurs à haut revenu. Il s'agit donc de proposer des vacances pour tous, inscrites dans une dimension éthique, sociale et écologique.

2.3.3.5.3

La CFDT poursuivra l'accompagnement des militants engagés dans les ASC pour qu'ils puissent y porter et mettre en œuvre les revendications CFDT, notamment en matière de responsabilité sociale des entreprises et d'accompagnement social des salariés en situation de précarité. **La CFDT s'attachera, dans un cadre confédéré, à construire des outils spécifiques pour les sections d'entreprise.**

3. DES DROITS ACCESSIBLES À TOUS ET À TOUTES, DES PROTECTIONS CENTRÉES SUR LES PERSONNES

3.1. Accompagner les personnes pour assurer l'effectivité des droits 125
3.1.1. Développer un droit à l'accompagnement pour mettre la personne au centre de la protection sociale 125
3.1.2. Se donner les moyens humains, matériels et financiers de l'accueil et de l'accompagnement 126
3.1.3. Faire du numérique un outil de l'accès aux droits 126

3.2. Structurer une protection sociale universelle 127
3.2.1. Proposer un bouclier social pour l'inclusion 127
3.2.2. Favoriser l'accès des jeunes à l'autonomie 128
3.2.3. Garantir l'accès des travailleurs et des travailleuses indépendants à la protection sociale 129
3.2.4. Mieux articuler assurance maladie obligatoire et complémentaire dans un objectif de solidarité 130
3.2.5. Généraliser la prévoyance 131

3.3. Agir pour l'accès à la santé 131
3.3.1. À l'épreuve de la crise sanitaire, repenser le travail dans les secteurs du sanitaire, du social et du médico-social 131
3.3.2. Réduire les inégalités de santé 132
3.3.3. Renforcer l'accès au soin 132

3.4. Maintenir l'autonomie par la structuration d'une cinquième branche de la protection sociale 133
3.4.1. L'urgence d'agir 133
3.4.2. Clarifier les rôles 133
3.4.3. Soutenir les aidantes et les aidants en professionnalisant le secteur 134
3.4.4. Financer à la hauteur des enjeux 134

3.5. Mieux financer et gouverner la protection sociale 134
3.5.1. Financer à la hauteur des besoins et maîtriser les dépenses 134
3.5.2. Garantir l'autonomie de la protection sociale et améliorer son articulation avec l'État 135

3.6. Sécuriser les parcours dans le cadre des mutations à venir 136
3.6.1. Aller plus loin sur les transitions professionnelles 136
3.6.2. Renforcer l'accès aux dispositifs existants en matière d'emploi, de formation et de transition 136
3.6.3. Permettre à tous et à toutes de rebondir 137
3.6.4. Protéger les travailleurs et les travailleuses saisonniers 138

3.7. Instaurer un système de retraite plus juste et plus lisible 139
3.7.1. Transformer profondément le système de retraites 139
3.7.2. Renforcer les droits protégeant les travailleurs et les travailleuses 140
3.7.3. Choisir plus librement son passage à la retraite 140

3.8. Assurer l'accessibilité des services publics à tous et à toutes 141
3.8.1. Définir les grands objectifs de l'accessibilité des services publics 141
3.8.2. Affirmer la présence territoriale des services publics et leur coordination 141
3.8.3. Faire participer les usagères et usagers à la gouvernance 142
3.8.4. Valoriser les parcours des professionnelles et professionnels de l'accueil 143

3.1. ACCOMPAGNER LES PERSONNES POUR ASSURER L'EFFECTIVITÉ DES DROITS

3.1.0
Nous disposons en France d'un haut niveau de protection sociale, qui a montré sa force et sa réactivité pendant la crise sanitaire. Pour la CFDT, il est fondamental de le rappeler. Pour autant, force est de constater que les situations de nombreux travailleurs ou retraités sont mal prises en compte, générant fragilité et précarité. Nous proposons d'améliorer l'accès aux droits, notamment en tenant mieux compte des situations personnelles dans un cadre collectif et solidaire, et d'en faire une boussole des transformations de notre système de protection sociale. Par ailleurs, de grandes mutations – environnementales et technologiques – sont en cours. Elles vont avoir de multiples impacts sur nos vies. Il nous faut les anticiper et adapter notre système de protection sociale et nos services publics à ces nouvelles réalités.

3.1.1. DÉVELOPPER UN DROIT À L'ACCOMPAGNEMENT POUR METTRE LA PERSONNE AU CENTRE DE LA PROTECTION SOCIALE

3.1.1.1
Pour la CFDT, il faut sortir d'une vision trop institutionnelle et mécanique d'une protection sociale cloisonnée en tuyaux d'orgue, pour mettre chaque personne au cœur d'une protection globale : c'est la personnalisation de la protection sociale, adaptée aux temps de vie de chacun, produisant le juste droit au juste moment, tenant compte de la complexité de la situation de chacun, et pensée dans une logique solidaire de parcours de vie et de prévention.

3.1.1.2
Or, les parcours de vie doivent s'adapter à diverses situations : accès à l'emploi ou perte d'activité, déménagement, arrivée d'un enfant, aidance, maladie, séparation, perte d'autonomie, etc. Autant de moments de fragilité et de besoins où l'enjeu pour certains sera l'accès aux droits, pour d'autres la continuité des droits et pour d'autres encore la transition de certains vers de nouveaux droits.

3.1.1.3
Les périodes de chômage sont sources de discrimination et de dévalorisation. Il nous appartient d'être plus à l'écoute des demandeurs d'emploi afin de porter au mieux leurs problématiques.

3.1.1.4
Mettre la personne au centre des dispositifs, c'est changer de logique. C'est pourquoi nous sommes favorables à l'automatisation d'ouverture des droits. Ce n'est plus forcément un assuré qui vient solliciter un dispositif spécifique mais l'ensemble des opérateurs de la protection sociale qui se mobilisent selon les moments et événements de vie. C'est organiser toute une chaîne de coopération de compétences entre professionnels des différents opérateurs de telle manière qu'il n'y ait pas de rupture dans le parcours d'accompagnement des assurés. Pour la CFDT cela doit devenir un droit.

3.1.1.5
Trop de personnes, y compris les travailleurs, souffrent d'illettrisme, rendant difficiles leur quotidien et leur évolution professionnelle. Favoriser le repérage de ces situations d'illettrisme doit être une priorité des acteurs de terrain. Ils doivent être formés à cette problématique. Proposer un parcours de formation adapté pour lutter contre l'illettrisme est une action que doit promouvoir la CFDT.

3.1.2. SE DONNER LES MOYENS HUMAINS, MATÉRIELS ET FINANCIERS DE L'ACCUEIL ET DE L'ACCOMPAGNEMENT

3.1.2.1

Lorsque les personnes sont confrontées à des risques ou des difficultés, la protection sociale doit dépasser le simple versement de prestations financières. Car si ces prestations solvabilisent momentanément les personnes, elles ne leur permettent pas forcément de résoudre les difficultés. Aujourd'hui, les objectifs de la protection sociale doivent intégrer l'ambition de permettre aux personnes de rebondir, et chaque fois que cela sera nécessaire, une dimension de prévention.

3.1.2.2

Ces ambitions nécessitent de prendre en compte la situation des personnes dans sa globalité, bien souvent dans sa complexité. Ces ambitions exigent de garantir aux personnes un accompagnement humain personnalisé. Or, la modernisation de nos dispositifs s'est bien souvent pensée dans une logique d'industrialisation des versements, et de diminution des frais de gestion. Les gains de productivité annoncés par ces dispositifs n'ont finalement jamais compensé la charge de travail croissante mais ont en revanche entrainé des réductions d'effectifs. C'est pourquoi une pression est systématiquement mise sur les effectifs professionnels au détriment de la qualité d'accueil et d'accompagnement. La CFDT revendique un droit à l'accompagnement humain, véritable investissement social dans le potentiel de chacun.

3.1.2.3

La priorité accordée aux personnes, le renforcement de l'accueil et la globalisation de l'accompagnement demandent des moyens. Ce sont en premier lieu des moyens humains pour garantir la possibilité d'une relation. Cela doit s'accompagner d'implantations territoriales suffisantes et coordonnées entre les opérateurs ainsi que de la mise en œuvre des moyens financiers correspondants.

3.1.2.4

En conséquence les métiers de l'accueil et du soin devront être mieux reconnus, et les professionnels recrutés en nombre suffisant. **Les conventions d'objectif déterminant leur cadre devront être pensées, certes dans la maîtrise des dépenses mutualisées, mais avant tout dans une logique de qualité de la prestation sociale et pour répondre aux besoins des usagers. Car c'est cet intérêt des usagers que nous défendons avant tout dans les organismes de protection sociale.**

3.1.3. FAIRE DU NUMÉRIQUE UN OUTIL DE L'ACCÈS AUX DROITS

3.1.3.1

Les systèmes d'information et les outils numériques font également partie des moyens de la protection sociale et de l'accompagnement. Leur accessibilité doit être mise en œuvre sur tout le territoire. Ils contribuent à mieux diffuser l'information sur les droits, à faciliter les démarches et doivent renforcer le déclenchement automatique des droits pour pallier le non-recours. L'approche numérique vient ainsi en complément d'un accueil de qualité et d'un accompagnement renforcé mais ne saurait en aucun cas les remplacer. Le numérique ne peut pas être la réponse à tout. Il faut tenir compte de la fracture numérique. **La Confédération organisera l'accompagnement des mandatés pour augmenter notre capacité à peser dans ce sens sur les systèmes d'informations et leur stratégie.**

3.1.3.2

En 2014, lors du congrès de Marseille, la CFDT avait proposé la création d'un compte social personnel. Il est en partie réalisé avec le portail numérique des droits sociaux, *mesdroitsociaux.gouv.fr*, qui donne à chacun une bonne vision de ses droits. Mais celui-ci reste encore fortement méconnu, et surtout, il ne permet pas encore suffisamment à chacun d'anticiper. La CFDT agira pour qu'il soit mieux connu.

3.1.3.3

Dans les régimes de base, comme dans les complémentaires, la CFDT agira pour renforcer les dimensions de portabilité, continuité et interopérabilité, garantes de la continuité des droits. Le compte social personnel peut être le support de ces transitions. Mais il doit évoluer pour intégrer une gouvernance par les partenaires sociaux.

3.2. STRUCTURER UNE PROTECTION SOCIALE UNIVERSELLE

3.2.0
L'ambition d'universalité est un des fondements de notre système de protection sociale visant à une solidarité de tous avec tous. Pour la CFDT, cela signifie que les protections doivent évoluer pour être accessibles à tous quelle que soit l'activité, dans l'emploi ou hors de l'emploi. Universel ne veut néanmoins pas dire uniforme. La protection sociale doit être modulée en fonction des spécificités de la population, adaptée aux situations familiales, personnelles et professionnelles. En outre, la CFDT reste attachée au choix d'assurer les travailleurs et retraités par des mécanismes de protection sociale à la fois contributifs et solidaires. En définitive, **la CFDT porte l'ambition de renforcer les fondements du système de protection sociale en articulant universalité, personnalisation, solidarité et contributivité.**

3.2.1. PROPOSER UN BOUCLIER SOCIAL POUR L'INCLUSION

3.2.1.1
La CFDT revendiquait déjà lors du congrès de Rennes la constitution d'un « socle de droits universels » centré sur la personne et regroupant à la fois des prestations monétaires, des droits à l'accompagnement et des services pour répondre aux problématiques d'inclusion et de pauvreté. **Nous continuons d'affirmer que la protection sociale ne peut se résumer à une allocation financière ou un revenu universel. C'est pourquoi nous proposons un bouclier social de droits, permettant de lutter contre le non-recours aux droits, qui ouvre trois niveaux de réponses aux individus.**

3.2.1.2
Un premier niveau permettra de répondre aux besoins de première nécessité, par un socle d'aides sociales sous condition de ressources. Dans ce cadre, la CFDT demande une revalorisation des minima sociaux et leur accès dès la majorité.

3.2.1.3
Pour cela, il est nécessaire de simplifier l'accès à ces aides et de rapprocher les calculs des prestations des situations réelles des personnes, et non passées. Il faut stabiliser les droits pour permettre à chacun de se projeter : analyser plus rapidement les situations ne doit pas signifier de faire vivre les personnes dans l'instantanéité. Enfin, il faut généraliser le mouvement d'automatisation des données et de proactivité du droit pour alléger les formalités déclaratives et lutter contre le non-recours aux droits dû à la méconnaissance et à la complexité du système. Plus qu'une simple question de formalisme, c'est une question de justice sociale.

3.2.1.4
Le second niveau aura pour ambition la personnalisation et l'équité, c'est-à-dire de donner du pouvoir de vivre aux personnes en tenant compte de leurs conditions spécifiques. La CFDT ne souhaite pas une unification absolue des allocations destinées à lutter contre la pauvreté. En effet, faire le choix d'une prestation unique comporte le risque d'invisibiliser les spécificités des individus et leurs besoins. À ce niveau, les prestations doivent être personnalisées en fonction des trajectoires familiales (composition du foyer, enfants à charge, etc.), des trajectoires personnelles (handicap, invalidité, jeunesse, vieillesse, conditions de logement, etc.), des trajectoires professionnelles (emploi précaire, situation hors emploi, etc.), et en fonction des territoires. De plus, ces prestations doivent être versées dès le premier euro, sans franchise.

3.2.1.5
Enfin, le troisième niveau devra s'attacher à offrir aux personnes le pouvoir d'agir, en créant ce droit à l'accompagnement face aux transitions vécues ou à venir et pour favoriser l'insertion sociale et professionnelle.

3.2.1.6
C'est autour de ces trois niveaux articulés que se conçoit pour la CFDT le revenu de base. Il répondra ainsi aux promesses inatteignables portées autour du revenu universel.

3.2.2. FAVORISER L'ACCÈS DES JEUNES À L'AUTONOMIE

3.2.2.1. Adapter les solutions aux parcours de vie des jeunes

3.2.2.1.1
Entre les jeunes qui sont proches de l'emploi et les jeunes les plus éloignés, le type d'accompagnement doit être spécifique et adapté. L'objectif est d'aider chaque jeune à construire un projet personnel et professionnel et de lever les freins socio-professionnels qu'ils rencontrent trop souvent (logement, santé, mobilité notamment). **Cela suppose également pour la CFDT de travailler sur ces enjeux avec les collectivités territoriales, afin d'identifier les solutions les mieux adaptées.**

3.2.2.1.2
Le constat est tristement connu : de nombreux jeunes sont obligés de faire face à des discriminations empêchant leurs premiers pas dans la vie active. **La CFDT s'investira dans les entreprises, en accompagnant des jeunes, pour que l'origine réelle ou supposée, le lieu d'habitation, le genre, etc. ne soient plus un frein à leur parcours.**

3.2.2.1.3
En matière d'accès aux droits, **la CFDT revendique la mise en place d'un dispositif public de vérification rapide de la couverture sociale du jeune, via la généralisation de rendez-vous des droits.**

3.2.2.1.4
En matière de logement, nous revendiquons le développement d'hébergements temporaires, à loyer adapté au revenu des jeunes, dans des résidences hôtelières à vocation sociale et dans de nouveaux programmes immobiliers mixtes, y compris de nature intergénérationnelle, incluant de petits appartements à destination des jeunes.

3.2.2.1.5
La CFDT propose également d'améliorer l'information sur les aides au logement, notamment la garantie Visale (Visa pour le logement et l'emploi) ou les Aides personnalisées au logement (APL). Elle revendique aussi la revalorisation du montant de ces aides.

3.2.2.1.6
En matière de santé, **nous agirons pour garantir et automatiser l'accès à la complémentaire santé solidaire,** pour faciliter les démarches de santé, pour le renforcement des services de prévention, pour lutter contre l'isolement des jeunes et les atteintes à leur santé physique et mentale, notamment avec une prise en charge du suivi psychologique des jeunes.

3.2.2.1.7
En matière de transport, nous revendiquons le développement d'un panel d'aides pour permettre l'acquisition d'un abonnement aux transports publics, la réparation ou l'achat d'une solution de mobilité, d'une aide à l'obtention du permis, via le CPF, des aides négociées dans les entreprises ou d'autres dispositifs existants dans les territoires.

3.2.2.2. Universaliser la garantie jeune

3.2.2.2.1
Les jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formations (Neet), les jeunes décrocheurs et les jeunes invisibles rarement en lien avec le service public de l'emploi sortent particulièrement fragilisés de la crise traversée. **La CFDT devra aller vers eux pour identifier et répondre à leurs besoins.**

3.2.2.2.2
Le Parcours contractualisé vers l'emploi et l'autonomie (Pacea) est, pour la CFDT, un premier pas vers l'instauration d'un véritable droit à l'accompagnement et vers l'insertion pour tous les jeunes. **Nous devrons l'amplifier.**

3.2.2.2.3
La Garantie jeunes est un acquis de la CFDT qui a fait ses preuves. **La CFDT revendique désormais la création d'une Garantie jeunes universelle** qui instaurerait un droit à l'accompagnement renforcé et personnalisé pour tous les jeunes de 16 à 30 ans et serait couplé d'une aide financière versée en fonction de la situation individuelle.

3.2.2.2.4
Pour la CFDT, ce nouveau dispositif doit s'inscrire dans un triptyque accompagnement/formation/emploi, gage d'un parcours d'insertion durable.

3.2.2.2.5
La CFDT revendique de véritables évaluations et également des moyens de suivi des dispositifs jeunes mis en place.

3.2.2.2.6
La CFDT se mobilisera enfin pour la création de conventions multipartites territoriales autour de l'orientation des jeunes et de la formation tout au long de la vie.

3.2.2.3. Mettre en réseau les acteurs de l'emploi et de l'insertion

3.2.2.3.1
Certains jeunes ont du mal à se repérer au milieu des acteurs de l'emploi et de l'insertion, ce qui peut les dissuader de solliciter un accompagnement. Les rôles de ces acteurs doivent donc être clarifiés dans le but de faciliter l'accès aux droits

3.2.2.3.2
La CFDT revendique la mise en place d'un réseau de proximité à destination des jeunes. Les espaces France Services, les rendez-vous des droits de la Caisse d'allocations familiales (CAF), ou encore les opérateurs du service public de l'emploi, de l'insertion et de l'orientation doivent être mobilisés et exercer leurs missions de concert pour un accueil de premier niveau.

3.2.2.3.3
Pour la CFDT les missions locales, dont le rôle est essentiel, ne peuvent être l'unique acteur de l'insertion des jeunes. L'Agence pour l'emploi des cadres (Apec), Pôle emploi, l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpa) et les opérateurs de Conseil en évolution professionnelle (CEP) doivent également participer au premier accueil de ce public jeune.

3.2.2.3.4
C'est bien la question de l'articulation du service public pour l'emploi avec le service public de l'insertion qu'il faut reposer en associant les partenaires institutionnels, ce que le gouvernement peine aujourd'hui à faire.

3.2.3. GARANTIR L'ACCÈS DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES INDÉPENDANTS À LA PROTECTION SOCIALE

3.2.3.1
L'accès à la protection sociale pour les travailleurs indépendants devient indispensable. La crise sanitaire et économique liée au Covid-19 a touché de plein fouet les travailleurs indépendants et révélé un manque criant en la matière.

3.2.3.2
Aujourd'hui, leur couverture est incomplète. En ce qui concerne les droits de nature universelle (frais de santé, prestations familiales, etc.), la protection des travailleurs indépendants tend à rejoindre celle des autres personnes. Cependant, en matière de droits contributifs (indemnités journalières, Accidents du travail et maladies professionnelles [AT-MP], droits retraites, etc.) des disparités importantes existent, avec des absences de couvertures inacceptables, alors même que ces travailleurs peuvent être particulièrement exposés (accidents du travail, maladies professionnelles, retraites).

3.2.3.3
C'est pourquoi la CFDT défend, pour tous les indépendants solo, le bénéfice d'une couverture complète sur les risques couverts par les cinq branches de la sécurité sociale : la branche maladie, la branche famille, la branche accidents du travail et maladies professionnelles, la branche retraite et la branche perte d'autonomie.

3.2.3.4
Dans un esprit de justice sociale, cette couverture doit être la contrepartie de cotisations versées. Réciproquement, pour la CFDT, les cotisations versées doivent être génératrices de droits : trop souvent les travailleurs les plus précaires cotisent pour des droits qu'ils n'atteignent jamais (jours de carence, ancienneté, quotité de travail, retraite, etc.)

3.2.3.5
Pour permettre le financement de cette couverture, au profit de tous les travailleurs indépendants des plateformes numériques, la CFDT revendique la participation de la plateforme au financement de leur couverture, en lien avec la valeur ajoutée par leur travail, tout en protégeant leur rémunération.

3.2.4. MIEUX ARTICULER ASSURANCE MALADIE OBLIGATOIRE ET COMPLÉMENTAIRE DANS UN OBJECTIF DE SOLIDARITÉ

3.2.4.1
Malgré un taux de couverture élevé en matière de complémentaire santé, la CFDT fait le constat d'importantes inégalités dans l'accès à cette couverture, de même qu'au niveau de sa qualité et son financement. La faiblesse des revenus, le fait d'être en emploi précaire ou à temps partiel, ou encore l'âge, sont autant d'obstacles. L'obtention par la CFDT de la généralisation des contrats collectifs dans le secteur privé et leur extension au secteur public en a renforcé la qualité et l'intérêt pour les travailleurs. Mais l'effort financier demandé aux personnes augmente considérablement avec l'âge ou la retraite. La CFDT ne peut se satisfaire de ces disparités au détriment souvent des personnes les plus fragiles et des plus âgés.

3.2.4.2
Pour la CFDT, étendre la couverture santé de la sécurité sociale à l'ensemble de la prise en charge des soins ou prestations, idée séduisante en théorie ne peut être la solution. Cela reviendrait à étatiser un secteur historiquement bâti par les partenaires sociaux et les organismes mutualistes, en perdant toute capacité de co-construction. L'État n'a pas le monopole de l'intérêt général et l'apport des complémentaires en matière de prévention n'est plus à démontrer. Le risque est celui d'un système à « deux vitesses » selon les niveaux de ressources. De plus, en période de contrainte budgétaire, le risque de déremboursement et de montée des inégalités serait inévitable.

3.2.4.3
Pour autant, la place grandissante aujourd'hui de la concurrence dans ce secteur et la recherche du profit ont conduit à commercialiser une activité qui devrait reposer par nature sur la solidarité. Pour la CFDT, le principe de solidarité doit être replacé au cœur de la mise en œuvre de cette couverture complémentaire, avec pour objectif la couverture des besoins complémentaires de chacun. L'enjeu n'est pas de sortir l'activité du marché, mais bien de reconnaître que le marché régulé doit être en capacité d'inclure des sphères de solidarité en raison de l'intérêt général qu'elle poursuit.

3.2.4.4
Dans cette optique, la CFDT revendique la poursuite de la généralisation de la couverture complémentaire en matière de santé et ce, sans ancienneté minimale. Étendre pour toutes les personnes résidant en France, en emploi comme hors emploi, y compris retraitées, l'adhésion à une complémentaire santé sur la base d'un panier de soin conventionnel adapté, serait une mesure de justice sociale. Cette généralisation de la complémentaire santé doit renforcer la gouvernance par les partenaires sociaux et parties prenantes pour innover dans la définition du panier de soin et d'accès aux services.

3.2.4.5
La mise en œuvre du principe de solidarité doit être poursuivie en privilégiant des cotisations en proportion des revenus des assurés et déconnectées du risque individuel que présentent les assurés. Concrètement, il s'agit de mutualiser les risques, c'est-à-dire d'assurer une égalité entre tous les assurés quels que soient leur âge, leur état de santé ou les risques particuliers inhérents à leur activité professionnelle. C'est aussi leur offrir une couverture de qualité et leur permettre d'accéder à des droits non contributifs.

3.2.4.6
Les régimes de protection sociale complémentaire de branche établis par les partenaires sociaux ont toute leur place dans ce nouveau cadre. Naturellement, la mutualisation est là aussi indispensable pour garantir la solidarité des régimes.

3.2.4.7
Dès lors, l'objectif de solidarité poursuivi par cette activité de couverture complémentaire doit permettre d'écarter en partie les règles relatives à la libre concurrence et à la liberté d'entreprendre. Le but n'est pas d'entraver l'entreprise, mais de protéger l'ensemble des personnes couvertes ou des salariés d'un secteur, nous plaçant assez naturellement dans le cadre du Service d'intérêt économique général (SIEG). Le monopole de gestion d'un organisme est donc justifié pour mener à bien des activités caractérisées par un degré élevé de solidarité et par un degré élevé de couverture.

3.2.5. GÉNÉRALISER LA PRÉVOYANCE

3.2.5.1
Aujourd'hui, la prévoyance, c'est-à-dire la couverture au titre des risques dits « lourds » (maladie, décès, invalidité, incapacité, etc.) n'est obligatoirement mise en place que pour les cadres et assimilés. Nous constatons une iniquité entre les travailleurs en fonction de leur secteur ou de leur qualification professionnelle. Pour la CFDT, cette situation n'est plus acceptable au regard de l'importance que revêt cette couverture. C'est pourquoi nous revendiquons la négociation d'un accord national interprofessionnel afin de généraliser la prévoyance à l'ensemble des salariés et agents, d'améliorer les garanties pour tous, avec une équité dans la prise en charge de la part employeur et en s'assurant que l'ensemble des risques soient systématiquement pris en charge à hauteur des besoins collectifs.

3.3. AGIR POUR L'ACCÈS À LA SANTÉ

3.3.1. À L'ÉPREUVE DE LA CRISE SANITAIRE, REPENSER LE TRAVAIL DANS LES SECTEURS DU SANITAIRE, DU SOCIAL ET DU MÉDICO-SOCIAL

3.3.1.1
Au sortir de la crise sanitaire, nous pouvons apprécier l'exploit réalisé par notre système de soin, et surtout, par les professionnels qui l'ont porté à bout de bras. Mais sa fragilité, depuis longtemps dénoncée par la CFDT, a aussi été mise en lumière.

3.3.1.2
Les professionnels de l'hôpital public, et plus globalement des établissements du sanitaire, du social et du médico-social souffrent de conditions de travail dégradées par une insuffisance d'effectifs et de moyens récurrente, et d'un manque de reconnaissance notamment salariale. L'organisation du travail doit être repensée avec eux.

3.3.1.3
La distorsion entre les attentes portées par les professionnels, leur aspiration à la qualité de leur travail, et les conditions de sa réalisation ne sont plus acceptables, et génèrent une souffrance au travail et des conflits éthiques dont nous devons traiter les causes. **Les négociations sur l'organisation du travail sont plus que jamais indispensables à lancer.**

3.3.1.4
En conséquence, la Confédération soutiendra les revendications professionnelles concernant l'attractivité des métiers, comme elle l'a fait lors du Ségur de la santé ou la mission Laforcade, notamment pour les étendre à davantage de professionnels, et améliorer les parcours.

3.3.1.5
Plus globalement, il nous faut défendre le service public de la santé et remettre en cohérence les attentes de ce service public et les moyens qu'on lui donne. Pour sortir de la seule logique économique et financière imposée à ce service public, la CFDT continuera les dynamiques de type *Je suis une richesse* pour rendre plus visible le lien entre rôle des professionnels, moyens affectés et qualité de notre système de soin. En attendant les travaux du Ségur sur l'organisation territoriale du système de soin, la CFDT demandera un moratoire sur les fermetures de lit. La CFDT demande un changement radical du financement des hôpitaux.

3.3.2. RÉDUIRE LES INÉGALITÉS DE SANTÉ

3.3.2.1
L'accès à la santé est un droit fondamental, mais il se heurte à une prévention insuffisante et de fortes inégalités selon le lieu d'habitation, l'âge, le genre, la catégorie socio-professionnelle, le travail, etc. Si l'accessibilité aux différents professionnels de santé a pu être facilitée par des moyens nouveaux (plateformes numériques, téléconsultations, etc.) les déserts médicaux demeurent et se développent. Des mesures efficaces doivent être prises pour rendre effectif un service territorial de la santé qui réponde aux besoins de la population dans des délais raisonnables.

3.3.2.2
On ne peut plus séparer santé publique, santé au travail et santé environnementale. **La CFDT militera pour une meilleure prise en compte de leur interdépendance.**

3.3.2.3
Dans un système actuellement orienté vers le curatif, **elle revendiquera une véritable organisation de la prévention** qui peine à émerger :
3.3.2.4 en intégrant systématiquement la question des déterminants de santé, notamment sociaux (alimentation, cadre de vie, éducation, etc.) ;
3.3.2.5 en renforçant la prévention dans les lieux ou temps de vie stratégiques (grossesse, petite enfance, école, études, apprentissage, et tout particulièrement autour du travail, etc.).

3.3.3. RENFORCER L'ACCÈS AU SOIN

3.3.3.1
L'accès au soin est à la fois un élément de justice sociale et de prévention. Le non-recours a un effet délétère pour la santé des personnes et coûteux pour notre système de soin et la société toute entière. La CFDT revendique un meilleur taux de remboursement des frais de santé par la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ainsi qu'un accès à la complémentaire santé pour chacun. La CFDT travaille à minimiser le reste à charge et à la disparition des dépassements d'honoraires pour une santé de qualité pour tous.

3.3.3.2
Néanmoins, l'organisation de notre système de soin le conditionne aussi. Une régulation plus exigeante est donc indispensable. Elle implique de former et recruter des professionnels à la hauteur des besoins de la population, en les anticipant, et de mieux répartir sur le territoire la présence paramédicale et médicale, et la présence médicale notamment avec des contraintes d'installation. Elle suppose aussi de privilégier les réseaux de soin régis par l'intérêt général.

3.3.3.3
La CFDT sera particulièrement attentive aux questions d'accès aux soins notamment les retards de soin, de diagnostic ou le non-recours dans les organismes de protection sociale.

3.3.3.4
La diminution des moyens des Agences régionales de santé (ARS) a affaibli leurs capacités d'action. Le pouvoir de contrôle des établissements par les ARS doit être renforcé. La CFDT revendique que des marges de manœuvre leur soient redonnées. La tutelle trop forte d'un État souvent essentiellement gestionnaire doit être rééquilibrée par un meilleur fonctionnement des instances de démocratie sanitaire dans les Conférences régionales de santé et de l'autonomie (CRSA) et sur les bassins de vie. Dans cet objectif, la CFDT revendique des moyens qui permettent aux organisations syndicales et aux usagers de jouer pleinement leur rôle.

3.4. MAINTENIR L'AUTONOMIE PAR LA STRUCTURATION D'UNE CINQUIÈME BRANCHE DE LA PROTECTION SOCIALE

3.4.1 L'URGENCE D'AGIR

3.4.1.1
Pour la CFDT, il est urgent d'agir pour que chacun puisse développer et maintenir son autonomie le plus longtemps possible. Notre système doit se développer de façon préventive, en luttant contre les inégalités notamment territoriales, et en faisant de la dignité des personnes, usagers comme professionnelles, le cœur des réformes du système.

3.4.1.2
Ainsi, en termes de prévention, le repérage des fragilités doit sortir des expérimentations pour se développer sur tout le territoire. Pour cela, l'offre d'accompagnement doit être développée afin de répondre à une logique de parcours alliant prévention, précocité des interventions et recherche d'inclusion sociale.

3.4.1.3
Maintenir son autonomie passe aussi par une amélioration de son cadre de vie : logement adapté, services de proximité, transports publics fréquents et accessibles.

3.4.1.4
La prise en charge de la perte d'autonomie doit être pensée et organisée en plaçant les personnes au centre des dispositifs, notamment ceux destinés à garantir le « bien vieillir », la dignité et la citoyenneté. **Ainsi, la CFDT est favorable à une prise en charge** de la perte d'autonomie sans condition d'âge, **que ce soit pour le montant des prestations ou l'accès à des parcours d'accompagnement personnalisés**.

3.4.1.5
L'attractivité des métiers du « prendre soin » est un enjeu fondamental qui passe par une meilleure rémunération, le développement des parcours professionnels et professionnalisants, de meilleures conditions de travail et d'emploi, et des recrutements de professionnels qualifiés en nombres suffisant.

3.4.1.6
La CFDT revendique de manière urgente une loi Grand âge à la hauteur des besoins, et un financement pérenne pour la 5e branche de la Sécurité sociale. Cette loi est également nécessaire pour diminuer le reste à charge tant en établissement qu'à domicile, prendre en compte l'adaptation de l'habitat des personnes en perte d'autonomie et revaloriser les métiers de l'accompagnement. La CFDT exige des pouvoirs publics une vigilance accrue sur le fonctionnement des établissements et services accueillant des personnes âgées ou en situation de handicap.

3.4.2. CLARIFIER LES RÔLES

3.4.2.1
La mise en place d'une branche relative à la perte de l'autonomie nécessite de clarifier l'articulation entre le rôle de l'action publique, la place de l'action sociale, notamment départementale, et celle des solidarités familiales.

3.4.2.2
La gouvernance de la branche doit également mieux structurer la représentation entre les partenaires sociaux et les parties prenantes, face aux représentants de l'État, qui est aujourd'hui surreprésenté.

3.4.3. SOUTENIR LES AIDANTES ET LES AIDANTS EN PROFESSIONNALISANT LE SECTEUR

3.4.3.1
La professionnalisation du secteur, sa reconnaissance et une offre de service adaptée constituent un rempart pour le bien-être de l'usager mais aussi sa famille. Elle est l'assurance d'une prise en charge de qualité.

3.4.3.2
Pour la CFDT, les proches aidants ne peuvent servir de variable d'ajustement des moyens affectés aux politiques publiques. Lorsqu'il s'agit d'un choix personnel, il faut que les conditions qui permettent de bien le vivre soient créées et ce, de manière à préserver leurs capacités à aider à travers l'information, le conseil, la formation, le soutien face aux moments les plus difficiles.

3.4.3.3
L'accès au répit est fondamental pour les aidants. Il doit se développer au travers de l'action publique, et pour les travailleurs également par des activités sociales et culturelles ou de l'action sociale. Mais il ne peut se construire en négation des droits des professionnels comme c'est le cas pour certaines offres de relayage.

3.4.3.4
La reconnaissance des proches aidants reste aujourd'hui trop compliquée. La CFDT revendique une simplification des demandes et exige un retour écrit pour le proche aidant. Les salariés proches aidants doivent avoir accès aux dispositifs d'aide définis par la loi de mai 2019 et aux mesures complémentaires négociées, notamment en matière d'aménagements du temps de travail et soutiens divers. **L'articulation entre l'activité professionnelle et celle de proche aidant doit être questionnée. De plus, les périodes d'aidance doivent être prises en compte dans le parcours professionnel et les droits à l'assurance vieillesse des aidants.**

3.4.4. FINANCER À LA HAUTEUR DES ENJEUX

3.4.4.1
Pour la CFDT, la création d'une branche de la protection sociale passe par un investissement fort dans le secteur. **Dans cet objectif, la CFDT revendique un financement pérennisé sur la base d'une solidarité large assurée par tous les revenus du travail, y compris les pensions de retraite, et du capital**.

3.4.4.2
La CFDT revendique également de faire contribuer les patrimoines au financement de la perte d'autonomie par la création d'une taxation sur les patrimoines et les successions et donations.

3.5. MIEUX FINANCER ET GOUVERNER LA PROTECTION SOCIALE

3.5.1. FINANCER À LA HAUTEUR DES BESOINS ET MAÎTRISER LES DÉPENSES

3.5.1.1
La protection sociale est un investissement dans la personne humaine. Sous-financée, elle impacte fondamentalement les droits des plus fragiles. Mais un meilleur financement passe aussi par la maîtrise des dépenses, l'amélioration de son fonctionnement et des choix basés sur la solidarité.

3.5.1.2
La protection sociale est essentiellement financée par le travail, principalement par des cotisations sociales et par des contributions sur les revenus (par exemple la Contribution sociale généralisée [CSG]) : dans le partage de valeur lié à la création de richesse, une part est dédiée à la protection sociale des travailleurs qui la

créent. C'est un pacte fondamental dans l'intérêt des travailleurs et des entreprises. La protection sociale repose donc sur un système de financement qui lui est propre, différent des autres prélèvements obligatoires et qui lui assure son autonomie vis-à-vis de l'État. **Pour la CFDT, le financement autonome de la protection sociale, garant de sa pérennité, doit rester la règle.**

3.5.1.3
La protection sociale est aussi basée sur la solidarité, qui peut être financée par les cotisations sociales (solidarité des travailleurs entre eux) ou des impôts affectés (solidarité nationale).

3.5.1.4
Certaines contributions de l'État viennent financer non pas des dépenses de solidarité mais des exonérations de charges que l'État a accordé aux entreprises sur les plus bas salaires. **La CFDT exige que la stricte compensation par l'État des exonérations de cotisations sociales soit réaffirmée et appliquée**. **C'est une condition de transparence et d'autonomie. La CFDT dénoncera les problèmes générés par la confusion entre la politique de l'emploi et le financement de la protection sociale.**

3.5.1.5
Cette transparence financière est une exigence démocratique pour clarifier les responsabilités ainsi que le consentement à l'impôt et aux cotisations sociales. Mais ce consentement aux contributions sociales n'est pas automatique et impose de redonner aux assurés sociaux une place d'acteur dans le système.

3.5.1.6
Le vieillissement, la montée des maladies chroniques, l'accès au progrès en santé, la qualité de notre système de soin doivent être pris en charge collectivement, par la solidarité nationale. Aujourd'hui, c'est par la dette que le déficit de notre système de santé est couvert. **La CFDT revendique une hausse de la CSG de 1point pour le financer.**

3.5.1.7
Cet effort collectif impose en même temps d'améliorer notre système de soin, de renforcer la prévention et réduire les actes inutiles, ou la captation excessive de richesse par des intérêts privés.

3.5.1.8
Les mutations à venir – environnementales, numériques, démographiques – peuvent se traduire par des crises, et donc des crises de financement de la protection sociale. Cette dimension nouvelle doit être prise en compte pour anticiper et construire des dispositifs de financement exceptionnel (fonds de réserve, capacité d'emprunt, etc.) en y intégrant une dimension de solidarité internationale.

3.5.2. GARANTIR L'AUTONOMIE DE LA PROTECTION SOCIALE ET AMÉLIORER SON ARTICULATION AVEC L'ÉTAT

3.5.2.1
Aujourd'hui, la protection sociale est encore majoritairement financée par les travailleurs et les entreprises, mais les évolutions récentes renforcent la place de la solidarité nationale. **La CFDT ne conteste pas la légitimité de l'État, et donc d'une articulation des responsabilités.**

3.5.2.2
Pour autant, si l'autonomie de la protection sociale réside dans son financement, elle réside aussi dans sa gouvernance. Notre légitimité de financeur se double de notre capacité à représenter les bénéficiaires, travailleurs et retraités comme entreprises, du niveau national ou niveau local.

3.5.2.3
Si nous revendiquons un rôle dans la gouvernance, c'est avant tout pour apporter du progrès social. La gestion financière est une question importante mais elle doit être mise au service de cette ambition.

3.5.2.4
In fine, notre légitimité repose sur notre capacité à co-construire l'intérêt général : notre système de protection sociale ne peut pas être piloté uniquement par l'État. C'est une nécessité démocratique. **La CFDT défendra l'autonomie de la protection sociale, qui fait partie d'une forme de séparation des pouvoirs « à la française ».**

3.6. SÉCURISER LES PARCOURS DANS LE CADRE DES MUTATIONS À VENIR

3.6.1. ALLER PLUS LOIN SUR LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

3.6.1.1
La première sécurisation de l'emploi relève de la responsabilité des employeurs privés et publics : ils doivent anticiper les transitions et former les travailleurs mais aussi les accompagner au changement. Cette responsabilité est, à ce jour, trop souvent esquivée.

3.6.1.2
Pour assurer aux travailleurs une meilleure sécurisation de leurs transitions professionnelles, il faut articuler la responsabilité des entreprises et des employeurs publics avec la responsabilité collective que partenaires sociaux, État et collectivités doivent assumer ensemble.

3.6.1.3
C'est dans cette perspective que la CFDT porte deux revendications, au-delà des principes acquis à travers l'accord cadre national interprofessionnel sur la formation du 15 octobre 2021 :

3.6.1.4 Obtenir un réel espace de négociation collective dans les branches et dans les entreprises et les administrations sur le plan de développement des compétences pour anticiper l'évolution des emplois et des parcours professionnels ;

3.6.1.5 Inventer, au-delà du CPF de transition professionnelle répondant au risque d'obsolescence des compétences, le droit à la reconversion professionnelle face au « grand risque » de la disparition/mutation du métier ou de la qualification professionnelle du travailleur.

3.6.2. RENFORCER L'ACCÈS AUX DISPOSITIFS EXISTANTS EN MATIÈRE D'EMPLOI, DE FORMATION ET DE TRANSITION

3.6.2.1
En matière de politique de l'emploi, de transition professionnelle et de formation, les dispositifs sont nombreux et sont en mesure d'accompagner une multitude de situations et aspirations diverses. Ces politiques sont portées à différents niveaux : au niveau national, au niveau régional ou encore au sein même de l'entreprise et des branches. Toutefois, cette diversité d'acteurs n'aide pas à la lisibilité des dispositifs et donc à leur connaissance par les personnes concernées.

3.6.2.2
Par ailleurs, la sortie de la crise sanitaire pose un certain nombre de défis au niveau de l'emploi et des compétences. Enfin, les transitions à venir – environnementales et technologiques – vont fortement et rapidement impacter notre monde, notre économie et donc l'emploi. Il est déterminant d'anticiper ces mutations.

3.6.2.3
Comme en matière de protection sociale, en ce qui concerne les politiques de l'emploi, de transition professionnelle et de formation, la personnalisation est essentielle, tout comme l'accompagnement global ou la coordination et simplification des moyens.

3.6.2.4
Pour la CFDT, l'objectif est de mieux articuler l'existant (assurance chômage, conseil en évolution professionnelle, compte personnel de formation, Transitions collectives (TransCo), etc.) **et mieux coordonner les organismes qui les portent** (Pôle emploi, Unédic, France compétences, Apec, Opco, etc.) **au sein d'une Assurance Transition Emploi.**

3.6.2.5
Cette Assurance transition emploi doit être un lieu d'articulation aux niveaux national et régional de l'ensemble des dispositifs, voire une porte d'entrée pour l'information, le conseil et l'accompagnement, ainsi que pour les prestations monétaires.

3.6.2.6
Cette Assurance transition emploi élargit le compte social personnel, avec des droits rechargeables à l'assurance chômage, auxquels s'ajoutent le compte personnel de prévention et un compte personnel de formation renforcé. Il s'agit là de droits attachés à la personne et non à l'entreprise ou l'administration, de droits qui accompagnent le travailleur tout au long de sa carrière en facilitant les mécanismes d'abondement pour les travailleurs privés d'emploi et les populations les plus éloignées de l'emploi. L'Assurance transition emploi doit donc être portable et universelle.

3.6.2.7
L'enjeu est de mettre en place un dispositif global capable de s'adapter aux mutations et aux besoins d'emploi et de formation qui jailliront demain. Il s'agit d'éviter une organisation en silo. Cette assurance doit pouvoir couvrir largement l'ensemble du marché de l'emploi, aussi bien privé que public. **Indépendamment de règles légitimes du statut de la fonction publique, la CFDT revendique la fin de l'auto-assurance chômage par les employeurs publics pour leurs contractuels.** La mutualisation d'une partie des fonds consacrés à la formation dans chacun des trois versants est aussi de nature à mieux contribuer aux mobilités.

3.6.3. PERMETTRE À TOUS ET À TOUTES DE REBONDIR

3.6.3.1
La CFDT est attachée au caractère contributif, et obligatoire du régime d'assurance chômage. Cette dernière doit à la fois couvrir les assurés contre le risque de perte d'une activité professionnelle et à la fois leur assurer un revenu de remplacement de bon niveau. Ce revenu de remplacement doit être calculé en fonction du revenu antérieur afin de sécuriser les périodes de transitions professionnelles.

3.6.3.2
Pour la CFDT, la couverture contre le risque de perte d'activité professionnelle et la sécurisation des transitions passe déjà par le droit à une indemnisation de bon niveau (sécurisation financière). Ainsi, la CFDT continuera de combattre les dernières modifications des modalités de calcul des allocations qui pénalisent les plus précaires. Cette couverture passe aussi par un droit à un accompagnement professionnel personnalisé de qualité, allant jusqu'à la formation. Il nous faut plus et mieux anticiper/accompagner les mutations afin de répondre aux besoins multiples de sécurisation, dans l'emploi, entre deux emplois et/ou en matière de reconversion et des besoins de formation des travailleurs.

3.6.3.3
La conduite de la politique de l'emploi ne peut relever uniquement de la responsabilité de l'État et nécessite la mobilisation des partenaires sociaux pour mettre en œuvre les dispositifs négociés les plus adaptés aux besoins des entreprises et des travailleurs. Cela implique un cadre d'intervention rénové entre l'État et les partenaires sociaux, en prenant appui sur :
3.6.3.4 La mise en place d'un Haut conseil multipartite de l'emploi et des transitions chargé de produire des diagnostics partagés, de construire du consensus et d'alimenter le débat public ;
3.6.3.5 L'ouverture d'une négociation nationale tripartite, sur les orientations et engagements financiers, sur l'indemnisation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi, nécessitant la recherche d'un accord entre les parties, et incluant la reconnaissance d'un périmètre autonome de négociation confiée aux partenaires sociaux, notamment sur les règles d'indemnisations.

3.6.3.6
Pouvoir rebondir, c'est aussi assurer l'activation des dispositifs existants pour éviter les licenciements. **Pour cela, la CFDT propose :**
3.6.3.7 d'obliger les employeurs à démontrer à leur Comité social et économique (CSE) et à l'inspection du travail que tous les dispositifs permettant d'éviter les licenciements (Accords de performance collective [APC], Activité partielle longue durée [APLD], TransCo) ont bien été envisagés à titre d'alternative avant tout Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), Plan de départ volontaire (PDV) et Rupture conventionnelle collective (RCC) ;
3.6.3.8 d'interdire les Accords de performance collective (APC) à durée indéterminée ;
3.6.3.9 de rémunérer à 100 % les salariés en activité partielle longue durée pendant les périodes de formation et rembourser les entreprises à 100 %, pour les inciter à développer la formation pendant cette période.

3.6.3.10
La CFDT revendique aussi l'élaboration de plans « Territoires résilients » pour identifier à l'échelle des territoires les atouts et les fragilités, les ressources mobilisables et les besoins en termes d'investissement et de compétences. Pour financer ces plans, **la CFDT demande la création d'un fonds public d'innovation territoriale pour encourager la mobilisation collective.** La coopération de tous les acteurs (État et services publics, collectivités locales et territoriales, représentants des salariés, des employeurs, opérateurs de l'emploi, de la formation et de la certification) est une condition indispensable pour construire des solutions d'accompagnement adaptées à la situation de l'emploi et de l'économie en proximité.

3.6.3.11
Pour les publics éloignés de l'emploi, la CFDT appuiera les initiatives spécifiques d'insertion et la démultiplication des structures d'insertion par l'activité économique. À l'instar du dispositif Territoires zéro chômeur de longue durée, la « Garantie Emploi vert » constitue un nouveau levier pour identifier localement les besoins des territoires dans les emplois d'avenir, dont ceux de la transition écologique.

3.6.4. PROTÉGER LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES SAISONNIERS

3.6.4.1
La situation des travailleurs saisonniers mérite une attention particulière au regard de la sécurisation des parcours de travail et de vie. En la matière, **la CFDT revendique la création d'un socle social minimum** en contrepartie de l'extrême flexibilité de leurs contrats comprenant notamment :
3.6.4.2 l'application de la prime de précarité et l'application stricte des conventions collectives ;
3.6.4.3 la généralisation du contrat de travail saisonnier avec une garantie de réembauche d'une saison à l'autre pour certains secteurs ;
3.6.4.4 la mise en place d'une plateforme de renseignements mobilisable facilement sur les questions de logement, de formation, et de droits en général (maison virtuelle des droits au service des saisonniers, application mobile, etc.) ;
3.6.4.5 une stabilisation des dates d'ouverture et de fermeture de saison, sécurisée par du recours à l'activité partielle et des contrats de travail valables pour la totalité de la saison.

3.6.4.6
En matière de travail saisonnier, la CFDT fait le constat d'un recours fréquent à du travail illégal sous différentes formes. L'engagement historique de la CFDT sur le sujet est malheureusement toujours d'actualité. Les campagnes Saisonniers seront l'occasion de sensibiliser les travailleurs pour éviter qu'ils ne s'y trouvent piégés.**Mais c'est aussi en lien avec l'inspection du travail que la CFDT agira dans les secteurs professionnels et les territoires pour lutter contre ces formes de travail avec tout l'arsenal des pratiques militantes mais aussi des outils juridiques.**

3.6.4.7
La CFDT agira sur les conditions de logement des saisonniers d'hiver et d'été afin de leur permettre de disposer de lieux dignes de ce nom.

3.7. INSTAURER UN SYSTÈME DE RETRAITE PLUS JUSTE ET PLUS LISIBLE

3.7.1. TRANSFORMER PROFONDÉMENT LE SYSTÈME DE RETRAITES

3.7.1.1

Le système de retraites actuel est robuste, son financement est assuré sur le long terme. Mais il est injuste et porteur d'inégalités, en particulier pour les travailleurs aux parcours discontinus ou hachés, au premier rang desquels les femmes. Les différences de règles entre régimes pénalisent les travailleurs – de plus en plus nombreux – qui cotisent dans différents régimes durant leur carrière. Le calcul de la pension sur les vingt-cinq meilleures années ou les six derniers mois avantage les plus hauts revenus qui bénéficient des plus fortes progressions de salaires, tandis qu'il dévalorise les droits acquis en début de carrière. Par ailleurs, le système n'est pas assez lisible et ne permet pas à chacun de savoir facilement quand il peut être en retraite et avec quelle pension. Ces travers actuels ne peuvent plus être surmontés sans une refonte de l'ensemble du système.

3.7.1.2

Pour la CFDT, toute réforme des retraites doit d'abord être une réforme de justice sociale. Il s'agit donc d'améliorer les dispositifs de solidarité (droits familiaux, réversion, minimums de pension, etc.), de prise en compte des périodes d'inactivité (chômage, invalidité, incapacité, etc.), de prise en compte des périodes spécifiques (proche aidant, activité partielle, etc.) et de prise en compte de la pénibilité mais aussi de créer de nouveaux droits et de supprimer les situations pénalisant les personnes ayant acquis la totalité des trimestres nécessaires pour une retraite au taux plein. Par ailleurs, une refonte du système est également une condition pour aller vers une revalorisation des pensions solidaire avec celle des salaires.

3.7.1.3

La CFDT milite pour une réforme de l'ensemble du système de retraite où, par le mécanisme de la répartition, chacun participe au financement de la retraite de tous. Pour la CFDT, la retraite est basée sur la solidarité intergénérationelle et interprofessionnelle. Cela passe par **la construction d'un « socle commun » bâti avec l'objectif de solidarité universelle,** où un euro cotisé apporte les mêmes droits pour tous. **Le rapprochement et l'harmonisation de l'ensemble des régimes en un régime unique** ne peuvent être menés avec l'objectif d'une simple recherche d'économie, et surtout pas en dressant les travailleurs les uns contre les autres.

3.7.1.4

Pour la CFDT, la construction à terme d'un tel régime doit se faire par étapes avec une évaluation et une prise en compte régulières des impacts, pour les assurés comme pour les personnels des régimes. Elle doit aussi respecter trois conditions préalables. Tout d'abord, **il faut revoir la structure des rémunérations et les politiques salariales en tenant compte des inégalités existantes dans les fonctions publiques et les régimes spéciaux** : les règles de retraite y sont souvent la contrepartie de progressions salariales plus faibles ou de la non prise en compte de primes dans le calcul des pensions. Ensuite, le passage d'un système à un autre doit **garantir les droits acquis par les travailleurs avant la réforme.** Enfin, il faut **permettre aux branches ou aux entreprises d'aménager des règles spécifiques, mais financées par des ressources propres à ces branches ou entreprises, dans le cadre d'un pacte/contrat social négocié.**

3.7.2. RENFORCER LES DROITS PROTÉGEANT LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES

3.7.2.1
La CFDT s'oppose à l'augmentation de l'âge légal. C'est une mesure injuste et inacceptable car elle ne tient pas compte de ceux qui ont commencé à travailler tôt, de la capacité des personnes à se maintenir en emploi (pénibilité, invalidité, handicap, chômage) et des différences sociales d'espérance de vie, en particulier l'espérance de vie en bonne santé. Elle est aussi inefficace car elle est en partie un transfert de charges vers l'assurance chômage et l'assurance maladie.

3.7.2.2
Pour la CFDT, l'allongement de l'espérance de vie ne peut justifier une augmentation de l'âge moyen de liquidation. Pour des raisons d'équité **la CFDT revendique le maintien du dispositif carrière longue** sans l'allongement progressif de la durée de cotisation, comme dans la loi Touraine de 2014.

3.7.2.3
Néanmoins, **pour la CFDT, l'allongement de la durée de cotisation ne peut se faire sans l'extension à plus de travailleurs des droits liés à la réparation de la pénibilité, en premier lieu les droits au temps partiel et au départ anticipé.** Elle ne peut se faire non plus sans un engagement des employeurs sur l'emploi des seniors.

3.7.2.4
Les principaux bénéficiaires des minimums de pension sont les assurés aux carrières incomplètes, et ils sont particulièrement pénalisés par l'allongement de la durée de cotisation. C'est pourquoi l**a CFDT demande de revoir dans un sens plus favorable aux assurés les périodes prises en compte pour le calcul des minimums de pension.** Par ailleurs, et toujours pour protéger les travailleurs les plus défavorisés, **la CFDT revendique toujours que les minimums de pension soient fixés à 100 % du Smic et revalorisés au même rythme que le Smic net pour une carrière complète, aussi bien pour les pensions déjà liquidées que pour les nouvelles pensions.**

3.7.3. CHOISIR PLUS LIBREMENT SON PASSAGE À LA RETRAITE

3.7.3.1
La façon dont on débat des retraites aujourd'hui en France doit changer. Il faut cesser de vouloir imposer un âge de départ uniforme aux individus en manipulant les paramètres du système.

3.7.3.2
Dès lors qu'un système est contributif, c'est-à-dire que les pensions dépendent des cotisations versées, chacun peut choisir son âge de départ en pleine connaissance du montant de pension qui lui correspond, sans déséquilibrer le système.

3.7.3.3
Si l'on veut permettre aux individus de travailler plus longtemps, il faut leur en donner la possibilité en prévenant la pénibilité et la désinsertion professionnelle, en développant l'emploi des séniors et plus généralement la qualité de vie et des conditions de travail. C'est aussi une façon de rendre les travailleurs plus libres dans leur choix de passage à la retraite.

3.7.3.4
Le passage en retraite peut être autre chose qu'une rupture, il peut être une transition, notamment pour diminuer l'intensité du travail. La CFDT soutient donc le renforcement des droits à temps partiel choisi en fin de carrière. Mais surtout, **la CFDT soutient le développement de la retraite progressive à partir de 60 ans, à savoir son extension aux fonctions publiques, la réduction des délais d'instructions par les caisses de retraite, un plus grand engagement des employeurs par accord d'entreprise ou de branche et une meilleure information sur l'estimation des droits de chacun.** Ce droit, afin d'être attractif et effectif, peut être financièrement soutenu, en particulier pour les salariés des TPE/PME, notamment dans le cadre de groupements d'employeurs. Les employeurs devraient systématiquement offrir la possibilité aux salariés à temps partiel de cotiser sur la base d'un temps plein pour la cotisation retraite.

3.7.3.5
Choisir plus librement son passage à la retraite demande de renforcer l'information et l'accompagnement des assurés sur leurs droits retraite. En matière d'information, des progrès considérables ont été faits, notamment sous l'impulsion de la CFDT depuis 2003.

Chaque assuré doit pouvoir être accompagné dans la compréhension du système, la connaissance plus précoce de ses droits et la capacité à envisager différentes fins de carrières possibles. Les syndicats y contribueront pour leurs adhérents en lien avec les unions territoriales de retraités.

3.8. ASSURER L'ACCESSIBILITÉ DES SERVICES PUBLICS À TOUS ET À TOUTES

3.8.1. DÉFINIR LES GRANDS OBJECTIFS DE L'ACCESSIBILITÉ DES SERVICES PUBLICS

3.8.1.1
Un réseau d'espaces France Services est en train de se mettre en place. Pour la CFDT, ces espaces peuvent être une nouvelle porte d'entrée des services publics, non pas en lieu et place de chacun des opérateurs mais en collaboration étroite avec eux. Cette dynamique est à évaluer et à poursuivre car il y a une vraie opportunité de renouveler l'accès aux services publics. La CFDT soutiendra les initiatives de structures itinérantes pour l'accès de proximité des citoyens aux services publics.

3.8.1.2
Les espaces France Services doivent s'inscrire dans une stratégie globale d'accès aux services publics pour répondre aux besoins concrets des individus et des entreprises. Cela demande de définir un panier de services du quotidien, d'en garantir l'accès à toute personne dans un temps raisonnable, avec des horaires adaptés, une réelle proximité géographique, une offre de communication suffisante et une offre de transport multimodale, durable et inclusive.

3.8.1.3
Le numérique peut participer à améliorer l'accès aux services publics à la condition toutefois que chaque usager puisse avoir affaire avec un agent pour une information, une orientation ou un accompagnement. Les sites internet doivent être accessibles, faciles à lire et à comprendre. C'est un axe d'amélioration.

3.8.1.4
La fracture numérique est une réalité, trop de personnes souffrent encore d'illectronisme. **La CFDT revendique un droit à la connexion**, incluant des formations aux outils informatiques et des aides à l'acquisition de matériel. Les espaces France Services ou tiers-lieux doivent être un lieu privilégié pour accompagner ces personnes en difficulté.

3.8.2. AFFIRMER LA PRÉSENCE TERRITORIALE DES SERVICES PUBLICS ET LEUR COORDINATION

3.8.2.1
L'accès aux services publics est très lié aux implantations des accueils et au maillage territorial. **C'est pourquoi la CFDT continue de revendiquer un moratoire sur toute fermeture de structure d'accueil ou de point d'accès (gares, etc.).**

3.8.2.2
L'enjeu est celui de l'aménagement du territoire. La présence des services publics contribue au maintien des populations, de l'activité et de l'emploi dans chaque bassin de vie. Trop souvent, ces dernières décennies, les politiques d'implantation des services et équipements publics ont été le fait d'un choix, jamais collectivement délibéré, d'une métropolisation progressive du territoire.

3.8.2.3
Les services publics et leurs accueils doivent être mieux répartis, densifiés et surtout mieux coordonnés. Les différents réseaux de service public, et ceux de la protection sociale, doivent s'accorder pour définir précisément leurs implantations, département par département, selon ce qui est nécessaire pour la vitalité de chaque bassin d'emploi. Il n'est pas admissible que chaque réseau de service public décide seul de ses implantations selon le critère des économies à réaliser.

3.8.2.4
L'enjeu de la décentralisation est de réussir les coopérations territoriales. Il s'agit donc de créer une instance de coordination opérationnelle et de gouvernance des services publics, là encore au niveau de chaque département et avec les différents acteurs : services déconcentrés de l'État, entreprises et établissements publics, opérateurs de la protection sociale, collectivités territoriales. Les partenaires sociaux et associations actives du territoire doivent pouvoir aussi participer aux travaux de cette instance.

3.8.2.5
Les tiers-lieux sont des endroits avec des activités variées qui répondent à un besoin local : espace de travail partagé, activités culturelles, de solidarité, services du quotidien, etc. Ce peut être des initiatives publiques ou privées parfois soutenues par les pouvoirs publics. Ces tiers-lieux participent à la dynamique des territoires. **La CFDT, sur la base d'expérimentations, impulsera la création de tiers-lieux au service des travailleurs, par exemple dans des zones d'activités ou dans certains de nos locaux syndicaux.**

3.8.2.6
Les besoins de proximité ne se limitent pas aux services publics. Des activités privées sont tout aussi importantes : services bancaires, services postaux, commerces de première nécessité, médecin généraliste, pharmacie, etc. Leur maintien et leur installation dépendent de la présence des services et équipements publics mais aussi de la vitalité des centre-villes et centre-bourgs et de l'existence de transports collectifs.

3.8.2.7
Les zones commerciales menacent trop souvent la vitalité des bourgs ou cœurs de ville environnants, et ainsi l'égalité d'accès aux services pour des personnes à mobilité réduite. **Leur installation doit être mieux régulée, dans une logique de complémentarité et d'accessibilité.**

3.8.2.8
À l'étranger, un maillage cohérent des réseaux de l'État - en situation de répondre aux attentes des communautés françaises comme aux sollicitations des ressortissants de passage – doit permettre d'assurer un service public de proximité et de maintien des liens avec la France. Les services offerts, notamment scolaires et consulaires, doivent bénéficier de ressources humaines et matérielles adaptées aux enjeux et aux contextes locaux.

3.8.3. FAIRE PARTICIPER LES USAGÈRES ET USAGERS À LA GOUVERNANCE

3.8.3.1
Refonder l'action publique par la proximité, c'est mettre les usagers au cœur de la conception des services publics. Beaucoup de services publics - comme dans la protection sociale – font des évaluations avec des indicateurs ou des enquêtes de satisfaction. Bien souvent, nous constatons que les résultats sont en décalage avec ce que nous observons. **Pour la CFDT, ces évaluations ne peuvent pas suffire et il est essentiel d'impliquer les usagers.**

3.8.3.2
Cette implication des usagers est essentielle à différents niveaux : l'analyse des besoins, la création de la réponse et l'évaluation des dispositifs. **Chaque service public, chaque espace France Services doit avoir son comité d'usagers.**

3.8.3.3
C'est aussi notre responsabilité syndicale d'être observateur de la qualité de l'accès aux services publics, d'être à l'écoute des difficultés rencontrées et d'être force d'interpellations, soit par nos mandatés dans les différents conseils de territoire ou d'organisme, soit par nos militants syndicaux qui travaillent dans les services publics et opérateurs de protection sociale. L'écoute de l'expression des professionnels sur le sujet est fondamentale.

3.8.3.4
Enfin, pour faciliter la prise en compte des usagers, **la CFDT revendique la généralisation de la fonction de médiateur ou bien la création de commissions de recours dans tous les services publics**, avec des cadres communs notamment en termes de saisine et de délai de réponse. Il convient aussi d'accroitre le nombre de délégués locaux du Défenseur des droits, avec un délégué référent par espace France Services.

3.8.4. VALORISER LES PARCOURS DES PROFESSIONNELLES ET PROFESIONNNELS DE L'ACCUEIL

3.8.4.1

À Rennes, nous disions que la qualité de service dépend de la qualité des conditions de travail des professionnels. Nous pouvons affirmer que la qualité de l'accueil dépend de la qualité des conditions de travail, d'emploi et de formation des professionnels en charge de l'accueil. Ces professionnels, qu'ils soient en accueil physique ou téléphonique, sont les premières personnes à être en contact avec les usagers. Leur place est déterminante et la qualité de cette première relation conditionne pour beaucoup le reste du parcours.

3.8.4.2

Les métiers de l'accueil exigent des compétences, de l'expertise, des formations appropriées et surtout un certain savoir-faire dans la relation avec les usagers. Les professionnels, dans leur grande majorité des femmes, qui exercent ces métiers sont peu valorisés, peu reconnus. Ils sont aux avant-postes de la réalité des prestations, des difficultés des usagers et parfois particulièrement confrontés à des situations d'incivilités et de violence, sans que le service support soit en capacité de répondre à leurs besoins.

3.8.4.3

La CFDT soutient la création de filières des métiers de l'accueil, allant de l'accueil de premier niveau à l'encadrement et à la conception des dispositifs d'accueil. Elle propose la définition d'un référentiel métier commun à l'ensemble des services publics et opérateurs de protection sociale.

4. FAIRE VIVRE LA DÉMOCRATIE

4.1. Revitaliser les pratiques démocratiques 145
4.1.1. La démocratie représentative, sociale et participative 145
4.1.2. Notre rapport au politique 146
4.1.3. La CFDT acteur exemplaire de la démocratie 146

4.2. Faire du travail un lieu d'expression, de considération et de démocratie 147
4.2.1. Pour une représentation syndicale réaffirmée pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses 147
4.2.2. Pour un dialogue social efficace et loyal dans les entreprises et les fonctions publiques 147
4.2.3. Penser la place du droit souple 151
4.2.4. Une gouvernance partagée des entreprises et une co-construction des politiques publiques 151
4.2.5. Des territoires qui permettent et stimulent de nouvelles formes de dialogue social 153

4.3. Agir pour l'égalité 154
4.3.1. Mettre la lutte contre les discriminations au cœur de notre combat syndical 154
4.3.2. Agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes 156
4.3.3. Agir pour l'enfance et la petite enfance, un enjeu d'égalité 157
4.3.4. Militer pour la mixité sociale 158
4.3.5. S'engager pour une éducation émancipatrice 159
4.3.6. Garantir aux migrantes et aux migrants l'accès aux droits 161

4.1. REVITALISER LES PRATIQUES DÉMOCRATIQUES

4.1.1. LA DÉMOCRATIE REPRÉSENTATIVE, SOCIALE ET PARTICIPATIVE

4.1.1.1
Notre démocratie est sans doute moins malade de ses institutions que de l'esprit dans lequel nous les faisons fonctionner. Nous survalorisons le vote aux dépens de la délibération, l'opinion aux dépens de la réflexion, la concurrence électorale aux dépens de la mobilisation collective.

4.1.1.2
Notre modèle démocratique ne progressera pas si nous ne savons pas mieux partager le pouvoir tout en apprenant à mieux coopérer, si nous ne savons pas mieux débattre en amont et en aval du processus législatif, et surtout si nous ne savons pas donner plus de pouvoir d'expression et de participation à tous les citoyens.

4.1.1.3
Les élections sont centrales dans une démocratie. C'est le résultat du vote qui donne sa légitimité à l'élu. Pour autant, il ne suffit pas. Les citoyens aspirent à être mieux entendus, à ce que leurs points de vue soient mieux considérés. Si la légitimité tirée du vote ne doit pas être remise en question pendant la durée d'un mandat, elle doit être entretenue en continu par la proximité, l'écoute, la délibération, la formation, l'échange, le débat, la co-construction de solutions. Quel que soit le mode d'expression, la démocratie doit permettre de diminuer les conflits et permettre la participation de chacun.

4.1.1.4
Les syndicats ou les associations, tous les corps intermédiaires, jouent un rôle indispensable pour créer ce lien. Ces millions de citoyens qui se réunissent et s'organisent pour agir sur des sujets qui les intéressent ou les concernent sont une force démocratique. En s'informant, en débattant et en construisant des actions communes, ils contribuent à la vitalité démocratique. Cette intelligence collective doit être mieux considérée. La crise sanitaire a rappelé que l'intelligence collective était indispensable, aussi bien pour prendre des décisions adaptées que pour les mettre en œuvre.

4.1.1.5
La démocratie sociale participe de cette dynamique. En organisant le dialogue entre des intérêts divergents mais tout autant légitimes, elle garantit une voix aux travailleurs et construit des compromis. Elle contribue donc à bâtir un avenir commun.

4.1.1.6
La démocratie participative peut également répondre à cette aspiration démocratique à condition que la participation des citoyens ne se limite pas à un simple outil de communication mis au service d'une politique définie d'avance.

4.1.1.7
La CFDT attend d'un processus participatif qu'il soit clair dans sa méthode et ses objectifs. La récente réforme du Conseil économique social et environnemental (Cese) prévoit le développement de la participation citoyenne. **La CFDT soutiendra cette ambition**, en lien avec les Conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (Ceser).

4.1.1.8
Avec la Commission nationale du débat public (CNDP) dont les prérogatives doivent être élargies, il faut instruire la possibilité d'un cadre juridique qui garantisse la sincérité des processus de démocratie participative et délibérative de type convention citoyenne (information préalable, temps laissé pour la délibération, temporalité de la consultation, transparence du processus, impartialité des organisateurs). Il faut que toutes les parties prenantes puissent être entendues, dans le respect des biens et des personnes.

4.1.1.9
Les expériences montrent que le référendum ne permet pas le débat constructif. Trop vites polarisés, les débats qu'il engendre ne vont pas au fond des sujets. Trop souvent instrumentalisé, le référendum installe les citoyens dans un face à face stérile avec le gouvernement. **Son usage doit donc être exceptionnel.**

4.1.1.10
Notre représentation nationale devrait illustrer la réalité du poids des courants politiques dans notre pays, favoriser les logiques de co-construction et contraindre le pouvoir exécutif à entrer dans une logique de négociation - voire de compromis - plutôt que d'opposition systématique avec les autres forces politiques. C'est cette exigence qui doit guider les réflexions sur le mode de scrutin.

4.1.1.11
La transition numérique modifie quant à elle les rapports des citoyens entre eux, mais aussi avec tous leurs interlocuteurs, publics ou privés. Elle impacte toutes les formes de notre démocratie. **Les questions de protection des données personnelles, de cybersécurité, et d'égalité exigent une montée en compétence, une prise en charge et une réflexion collective. La CFDT s'y impliquera.**

4.1.2. NOTRE RAPPORT AU POLITIQUE

4.1.2.1
La CFDT porte un syndicalisme de transformation sociale fondé sur son lien avec les travailleurs et ses valeurs. En conséquence, dans son rapport au politique, elle est :
4.1.2.2 Engagée : elle se positionne sur des décisions politiques, décision par décision, en fonction de leur contenu pour plus de progrès social, et non selon la couleur du pouvoir qui les propose.
4.1.2.3 Libre : la CFDT reste indépendante de tout parti ou mouvement politique.

4.1.2.4
La CFDT ne soutient aucun parti mais elle défend ses valeurs et son projet de société. Elle s'oppose à une vision fantasmée du peuple, monolithique et homogène. Elle combat les partis qui prônent la haine, le sexisme ou le racisme. Elle défend la démocratie, la séparation des pouvoirs, l'État de droit, les valeurs de la République, la laïcité, les corps intermédiaires, et rejette toute forme de discrimination.

4.1.3. LA CFDT ACTEUR EXEMPLAIRE DE LA DÉMOCRATIE

4.1.3.1
La CFDT, par sa place de première organisation syndicale en France, son nombre d'adhérents et son implantation dans les entreprises, les administrations et sur les territoires, joue un rôle essentiel dans notre démocratie. **Cette responsabilité nous oblige**, nous devons nous-même être exemplaires dans nos pratiques démocratiques, dans le respect des statuts et des règlements intérieurs, dans la tenue régulière des instances, la mise en œuvre des décisions votées.

4.1.3.2
La CFDT fait du débat un élément central de sa démocratie interne. Débattre nous aide à mieux comprendre les positions divergentes, nous oblige à argumenter et fait souvent évoluer nos positions. La finalité première du débat est d'alimenter la réflexion des instances dans lesquelles se prennent les décisions et d'agir pour faire valoir nos propositions et revendications.

4.1.3.3
Nos débats, nos formations et nos communications internes donneront mieux à voir cette articulation entre démocratie participative, démocratie sociale et démocratie représentative afin que chaque militant et adhérent connaissent les objectifs d'un débat auquel il participe, et le cas échéant, sache quels sont les lieux dans lesquels se prendra la décision.

4.1.3.4
Chaque structure CFDT doit avoir à sa disposition les moyens et méthodes pour organiser des débats sur les thèmes qu'elle estime nécessaire. Nous devons également permettre aux adhérents qui le souhaitent de contribuer à nos réflexions. Des outils numériques le permettent. Notre nouvelle plateforme *Je participe* en est l'exemple. **L'innovation numérique doit être mise au service de la démocratie. Nous devrons nous en saisir, en restant attentifs au risque de fracture numérique.**

4.2. FAIRE DU TRAVAIL UN LIEU D'EXPRESSION, DE CONSIDÉRATION ET DE DÉMOCRATIE

4.2.1. POUR UNE REPRÉSENTATION SYNDICALE RÉAFFIRMÉE POUR TOUS LES TRAVAILLEURS ET TOUTES LES TRAVAILLEUSES

4.2.1.1
Les élections professionnelles sont des moments forts de la démocratie sociale dans les entreprises et les administrations. Elles le sont d'autant plus que la loi réserve aux seules organisations syndicales la faculté de présenter des candidats à ces élections (du moins au premier tour, dans le secteur privé). Cela renforce la légitimité des acteurs syndicaux dans les entreprises et les administrations, favorise la culture du compromis et de l'engagement, et garantit la cohérence entre la représentation syndicale des travailleurs dans les branches et au niveau interprofessionnel.

4.2.1.2
La CFDT réaffirme son attachement à ce principe démocratique essentiel à la défense de l'intérêt général et rempart contre des listes politiques, communautaires ou purement catégorielles. L'incessante volonté de certains acteurs politiques et patronaux d'affaiblir le syndicalisme doit donc être considérée comme une attaque franche contre les principes fondamentaux de notre démocratie.

4.2.1.3
La CFDT revendique que chaque travailleur puisse bénéficier d'une représentation et d'un accompagnement concernant son travail. Ce n'est pas le cas des travailleurs en milieux fermés, notamment en prison. **Au cours de la mandature, la CFDT instruira les modalités de représentation des travailleurs en milieux fermés.**

4.2.1.4
Cette revendication du droit de chaque travailleur à être représenté nous oblige syndicalement à travers nos pratiques et actions.

4.2.2. POUR UN DIALOGUE SOCIAL EFFICACE ET LOYAL DANS LES ENTREPRISES ET LES FONCTIONS PUBLIQUES

4.2.2.1. Un dialogue social à réaffirmer

4.2.2.1.1
Le dialogue social est la méthode la plus efficace, la voie à privilégier et à valoriser, pour faire émerger des solutions collectives et individuelles. Au regard de la place des entreprises et des administrations et de l'impact de leur décision dans la vie des travailleurs et plus largement celle des citoyens, il est un élément essentiel du fonctionnement démocratique dans notre pays, sans pour autant interdire d'initier des mouvements sociaux pour faire aboutir nos revendications.

4.2.2.1.2
Dans le secteur privé, comme dans le secteur public, bon nombre d'employeurs ne favorisent pas le dialogue social : non-respect des règles de communication sur la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), défaut d'informations et de consultations, pratiques déloyales en tous genres pour contraindre et rendre quasiment impossible l'exercice du mandat de représentant de salariés… **Ce détournement, voire cette violation, des règles du dialogue social doit être dénoncée et combattue.**

4.2.2.1.3
La défiance d'un grand nombre d'employeurs envers le dialogue social s'est traduite pendant la dernière mandature par une approche purement comptable de la mise en œuvre des ordonnances de 2017. Cette mise en œuvre a entrainé une réduction des moyens des acteurs syndicaux qui a fortement malmené les équipes militantes, la limitation à 3 mandats successifs affectera d'autant plus les équipes militantes à partir de 2025.

4.2.2.1.4
Pour améliorer les conditions d'exercice du dialogue social dans les entreprises et les fonctions publiques, **la CFDT revendique des évolutions substantielles des règles et des moyens** pour davantage de proximité, d'efficacité et de transparence.

4.2.2.1.5
Dans les fonctions publiques, la CFDT sera vigilante sur la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique et proposera des améliorations du dialogue social. Un dialogue social de qualité exige des acteurs formés, ayant le temps, la capacité de construire des propositions. La fusion des comités techniques et des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en une seule instance et le changement du champ d'intervention des commissions administratives paritaires ne devront pas impacter les moyens syndicaux et devront distinguer les différents champs d'intervention (individuels et collectifs).

4.2.2.1.6
Des pratiques d'organisation d'entreprises privent les salariés de l'essentiel de leurs droits, dont leur droit à une représentation collective. C'est par exemple le cas du système de location gérance ou de la franchise. **Face à ces pratiques, la CFDT revendique que les droits des salariés concernés fassent l'objet d'une négociation préalable pour leur garantir un cadre social de haut niveau.** De plus, la représentation des travailleurs doit être assurée quelle que soit la structuration de l'entreprise, afin de permettre une juste représentation de l'ensemble des travailleurs liés par une communauté d'intérêts.

4.2.2.2. Pour un dialogue social de proximité

4.2.2.2.1
Du fait de la volonté des employeurs d'élargir le périmètre des CSE et de leur résistance à mettre en place des représentants de proximité, la mise en place des CSE a de fait réduit la proximité des élus avec le terrain, notamment dans le cadre des entreprises multisites. Cette situation affaiblit notre relation avec les travailleurs, la construction de nos revendications et l'essence même de notre syndicalisme : la représentation et la défense des travailleurs dans les entreprises.

4.2.2.2.2
Personne ne peut tirer profit de l'affaiblissement de la proximité des élus dans les administrations et les entreprises : ni les syndicats, ni les travailleurs et surtout pas les employeurs, qu'ils soient privés ou publics. Penser le contraire relève d'une vision passéiste du dialogue social et fragilise la démocratie.

4.2.2.2.3
La proximité avec les travailleurs est d'autant plus nécessaire à l'entreprise et à l'intérêt général dans un contexte de crises multiples : sanitaire, environnementale, démocratique.

4.2.2.2.4
La loi doit rendre obligatoire la mise en place des représentants de proximité avec un socle de droits minimum suffisant. Dans le cas d'entreprises multi-établissements et multisites, il faut renforcer la proximité avec les salariés et rendre obligatoires des CSE supplémentaires territorialisés de façon pertinente au-delà du CSE unique.

4.2.2.2.5
Les représentants de proximité doivent être pourvus a minima des prérogatives de recueil des questions locales, présentation des réclamations individuelles et collectives, interpellation directe de la direction ou autorités locales, rôle défini en matière de santé au travail et prévention des risques. Pour remplir leurs missions, les représentants de proximité doivent en avoir les moyens, et notamment ils doivent pouvoir rencontrer les travailleurs quel que soit leur lieu de travail.

4.2.2.2.6
La loi de transformation de la fonction publique a rendu plus que jamais nécessaire d'être en contact avec les agents. Mais cette responsabilité nécessite du temps. **Nous revendiquons un cadre national pour garantir aux élus les moyens de leur action.**

4.2.2.2.7
Ces moyens devront aussi être utiles au déploiement des représentants syndicaux mentionnés par la loi de transformation de la fonction publique qui leur confie le rôle d'accompagnement des agents dans leurs recours. **La CFDT s'investira dans la défense des agents et contractuels, en développant les pratiques syndicales liant services aux travailleurs et syndicalisation.**

4.2.2.2.8
En matière de communication avec les travailleurs, le code du travail et le statut de la fonction publique ne sont plus en phase avec la réalité d'aujourd'hui, notamment avec l'extension du télétravail.

4.2.2.2.9
Aussi, la CFDT revendique la mise en place d'un « local syndical numérique » garantissant la confidentialité des échanges et financé par l'employeur, s'ajoutant aux locaux fixes dédiés aux organisations syndicales. Ce dispositif permettra aux équipes syndicales :
4.2.2.2.10 de proposer régulièrement aux travailleurs des temps d'informations syndicales en visioconférence ;
4.2.2.2.11 de proposer aux travailleurs et particulièrement aux adhérents qui en ont besoin un rendez-vous individuel par visioconférence ;
4.2.2.2.12 de mettre à disposition des travailleurs un espace numérique pour accéder aux informations syndicales.

4.2.2.2.13
Les organisations syndicales devront pouvoir, au moins une fois par an ainsi qu'à chaque élection professionnelle, s'adresser par mail aux travailleurs pour leur proposer l'accès à ce local virtuel où ils pourront interagir avec des militants syndicaux.

4.2.2.2.14
La nécessité d'un accord de l'employeur pour l'utilisation de la messagerie électronique de l'administration ou de l'entreprise par les représentants du personnel pour communiquer avec les travailleurs est un frein majeur à l'action des élus et est contraire aux principes de libre circulation des élus et à la libre information des salariés. **La CFDT revendique des moyens numériques, permettant aux représentants des travailleurs de communiquer avec leurs collègues,** y compris pour ceux qui travaillent à domicile en permettant, entre autres, l'utilisation des adresses de courriels professionnelles.

4.2.2.2.15
Enfin, la CFDT veillera à ce que l'organisation du travail hybride n'entrave pas la possibilité des représentants du personnel d'aller à la rencontre des travailleurs, essence même de notre action syndicale.

4.2.2.3. Pour un dialogue social efficace

4.2.2.3.1
L'accroissement des périmètres des CSE et l'alourdissement des sujets qu'ils ont à traiter exigent une augmentation des moyens. **Afin d'exercer correctement leur mission, la CFDT revendique une augmentation du minimum légal d'heures de délégation pour les titulaires, avec une attention particulière pour les établissements ou entreprises multisites.**

4.2.2.3.2
Les suppléants sont aujourd'hui coupés des instances de représentation CSE auxquelles ils ne peuvent pas assister à défaut d'accord. Dans ce cadre, **la CFDT revendique aussi la possibilité de mutualiser l'intégralité des heures de délégation entre élus titulaires et suppléants** afin notamment de faciliter l'implication des suppléants et donc de nouveaux engagements. La CFDT milite pour le droit des suppléants à siéger au CSE en leur allouant des heures de délégation.

4.2.2.3.3.
La CFDT revendique la suppression de la règle de limitation des trois mandats successifs maximum que peuvent effectuer les élus CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés.

4.2.2.3.4
À défaut de la mise en place d'une commission Santé, sécurité et conditions de travail (SSCT), les questions de santé et de sécurité ne sont pas traitées correctement par les CSE. Cet effet est accentué par l'élargissement du périmètre des structures (entreprises comme instances) qui rend compliqué les travaux avec la médecine du travail et les inspections du travail du fait de la multiplication des acteurs concernés (périmètre d'une entreprise qui couvre une multiplicité de services de santé au travail/inspecteurs du travail).

4.2.2.3.5
La CFDT revendique la mise en place obligatoire de commissions santé, sécurité et conditions de travail pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés et sur des périmètres géographiques compatibles avec une certaine proximité.

4.2.2.3.6
Pour la CFDT, il est nécessaire de (re)négocier davantage de moyens (temps, formation, etc.) dans le cadre du renouvellement des CSE.

4.2.2.3.7
Au regard de l'ensemble des sujets à maîtriser, la possibilité pour les élus du CSE de se former est un enjeu majeur. **Des droits supplémentaires à la formation doivent aller de pair avec l'extension des compétences des CSE.** La loi Climat et résilience a fait entrer les enjeux climatiques au CSE. Les élus qui le composent doivent donc pouvoir être formés à ces questions pour être en capacité de s'en saisir.

4.2.2.3.8
Dans cette même logique, pour assurer leurs missions sur les enjeux de santé, sécurité et conditions de travail, **les représentants de proximité doivent bénéficier de trois jours de formation SSCT financés par l'employeur et ceci à chaque renouvellement de mandat.**

4.2.2.3.9
Les délais de consultation issus des ordonnances de 2017 ne permettent pas aux CSE d'émettre un avis argumenté et des propositions alternatives constructives sur certains sujets.

4.2.2.3.10
À défaut d'accord, la CFDT revendique que les délais de consultation de droit commun soient allongés d'un mois lorsqu'il y a demande de la majorité des membres élus du CSE.

4.2.2.3.11
L'allongement des délais de consultation concerne en priorité les consultations sur les conditions et l'organisation du travail, les politiques sociales ou encore les orientations stratégiques.

4.2.2.3.12
Pour instituer un dialogue sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise, la BDESE, qui ajoute la dimension environnementale à la BDES, est un outil clé. Or cet outil est à la main des employeurs et s'en trouve trop souvent incomplet. Pour que le dialogue s'ouvre sur une base commune d'informations, pour que ce dialogue ne soit pas faussé, **la CFDT revendique que la BDESE soit systématiquement négociée.**

4.2.2.3.13
Dans les fonctions publiques, les nouvelles règles de dialogue social intègrent désormais les accords majoritaires opposables. C'est une culture et un savoir-faire que les administrations doivent s'approprier. **La CFDT propose que tous les encadrants soient formés à cette nouvelle modalité de dialogue social, avec des formations communes directions/représentants des agents pour soutenir cette évolution. Par ailleurs, les accords de méthode qui précèdent chaque négociation doivent prévoir des moyens en temps pour les négociateurs.**

4.2.2.3.14
Les dispositifs d'alarme sociale, en prévention des conflits, obligent les parties à se parler et **doivent être promus.**

4.2.2.4. Pour la loyauté du dialogue social

4.2.2.4.1
La CFDT observe l'absence régulière de loyauté dans les négociations, plus particulièrement des Accords de performance collective (APC), mais aussi avec la possibilité offerte aux employeurs de passer par une décision unilatérale en l'absence d'accord avec les organisations syndicales. On observe une absence de loyauté similaire avec les lignes directrices de gestion dans la fonction publique.

4.2.2.4.2
La CFDT revendique ainsi qu'il soit spécifié par les directions d'entreprise le cadre des négociations initiées, et notamment si elles peuvent ou doivent aboutir à la signature d'un APC. Cette spécification doit faire partie des obligations de transparence et de loyauté inhérentes à la négociation collective : **à défaut, l'accord ne peut être validé.**

4.2.2.4.3
La durée d'un accord de performance collective doit être déterminée en fonction du motif de recours et inscrite dans l'accord. Elle ne peut être, par définition, indéterminée.

4.2.3. PENSER LA PLACE DU DROIT SOUPLE

4.2.3.1
La décentralisation de la négociation collective invite à redéfinir la place des différents niveaux de négociation dans la construction des droits sociaux : national interprofessionnel, multi professionnel, branches, territoires, entreprises/administrations, etc. Chaque niveau est légitime, pertinent selon la thématique abordée, et dépendant de la volonté des acteurs sociaux de négocier.

4.2.3.2
Le droit souple est un instrument qui permet de modifier les comportements sans recourir à la contrainte juridique. Utilisé de longue date pour obtenir des gains et des droits pour les travailleurs, il reste pourtant un impensé de nos outils de négociations, privant ainsi parfois les militants d'un levier d'action.

4.2.3.3
Mobilisé dans l'ANI Cadres, il permet de guider et d'entrainer la déclinaison des accords de branches, d'entreprises ou locaux. Fortement mobilisé depuis le début de la pandémie par les pouvoirs publics (questions-réponses, protocole national sanitaire, etc.), il a pu servir de référence sur les droits à congé, les obligations de moyens à garantir, parfois en anticipation d'écritures plus normatives.

4.2.3.4
Les partenaires sociaux ont donc régulièrement recours à des techniques de droit souple au niveau national et interprofessionnel (ANI Cadres, ANI Télétravail, ANI Santé au travail, etc.).

4.2.3.5
Pour la CFDT, le droit souple est un outil permettant d'encourager les bonnes pratiques et la mise en œuvre satisfaisante de nos acquis à condition de venir en complément du droit dur ou de faire des recommandations dans des situations où il y a un vide. **La Confédération produira un recueil des éléments de bonnes pratiques syndicales pour faire de ce dispositif un outil supplémentaire mieux approprié par les militants.**

4.2.4. UNE GOUVERNANCE PARTAGÉE DES ENTREPRISES ET UNE CO-CONSTRUCTION DES POLITIQUES PUBLIQUES

4.2.4.1
Parce que le travail et les travailleurs sont tout aussi indispensables à l'entreprise que le capital, la CFDT revendique de longue date un partage plus juste du pouvoir entre ces deux composantes. L'entreprise doit être vécue comme une communauté humaine, un espace de droits et de responsabilités, un projet partagé.

4.2.4.2
Nous sommes d'autant plus légitimes à le revendiquer aujourd'hui que l'entreprise doit maintenant être gérée « dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité ».

4.2.4.3
Les salariés et leurs représentants doivent être entendus sur les sujets stratégiques pour l'entreprise. **Sur les sujets tels que la formation ou l'utilisation des aides publiques, la CFDT revendique que l'avis conforme du CSE soit requis et pris en compte.** C'est un gage de stabilité et d'ancrage de l'entreprise dans son territoire et son environnement.

4.2.4.4
Malgré les récentes avancées de la loi Pacte, la présence des administrateurs salariés dans les conseils d'administration et de surveillance est encore trop limitée pour qu'ils puissent peser dans la stratégie de l'entreprise. En prenant exemple sur nos voisins européens, nous devons continuer à avancer vers une codétermination à la française.

4.2.4.5
Pour la CFDT, les entreprises de plus de 500 salariés, quel que soit leur statut, doivent intégrer des représentants des salariés dans leur système de gouvernance. À partir de 1000 salariés, ceux-ci doivent représenter au moins un tiers des membres du conseil, et la moitié à partir de 5000 salariés.

4.2.4.6
Pour un réel partage du pouvoir, les administrateurs salariés doivent accéder à tous les comités du conseil. Ils doivent également pouvoir bénéficier d'une formation solide qui leur permette de trouver leur place dans le conseil et qui leur assure les connaissances techniques nécessaires à l'exercice de leur mandat.

4.2.4.7
La voie de la standardisation au niveau européen de l'information extra-financière est à poursuivre dans la mesure où elle permet aux salariés et à leurs représentants de pouvoir comparer l'information fournie et ainsi de devenir acteurs ou challengers de leurs entreprises.

4.2.4.8
La CFDT revendique la généralisation de la raison d'être à toutes les entreprises.

4.2.4.9
En tant que partie constituante de l'entreprise, les salariés - via leurs représentants - ont toute leur place dans la construction de la raison d'être. Participer à la formalisation en exprimant le point de vue des salariés, la faire vivre en l'inscrivant dans la réalité du travail, et la concrétiser à travers des choix stratégiques, sont autant d'occasions de repenser le projet de l'entreprise et, surtout, d'y être associé. Les parties prenantes externes de l'entreprise ont également vocation à être consultées dans l'élaboration de la raison d'être de la société, au titre de son impact sociétal.

4.2.4.10
Pour la CFDT, la raison d'être doit être inscrite dans les statuts de l'entreprise afin d'en faire la clef de voûte d'un engagement stratégique sur le long terme. Dès lors qu'une société a adopté une raison d'être dans ses statuts, elle doit négocier avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, ou à défaut avec les élus, sur les modalités d'association des représentants des salariés à sa mise en œuvre et à son suivi. Des moyens doivent être associés à la raison d'être afin que les principes définis soient pris en compte dans la réalité des activités. La raison d'être et son suivi doivent être intégrés à la consultation sur la stratégie de l'entreprise.

4.2.4.11
La nouvelle qualité de société à mission permet à une entreprise de se doter d'une mission sociétale, d'objectifs sociaux et environnementaux et, avec la mise en place d'un comité de mission, de moyens pour en évaluer la réalisation. Il s'agit, à travers la mission, de créer un projet collectif au service de la transformation sociale et environnementale, à l'interne comme à l'externe. Ce nouveau cadre est de nature à susciter l'intérêt de salariés qui cherchent à donner un sens à leur travail et qui peuvent y voir une nouvelle source de fierté.

4.2.4.12
Pour que ce statut ne se transforme pas en simple outil de communication, **les salariés et leurs représentants doivent être associés plus étroitement à la définition de la mission.** Ils doivent pouvoir désigner la moitié des membres du comité de mission et être tenus informés du suivi de la mission pour pouvoir jouer un rôle d'alerte en cas d'écart entre la mission affichée et sa mise en œuvre. Ils doivent être en capacité de dénoncer ces situations en utilisant des modes d'action innovants ciblant l'image de l'entreprise en défaut. Des liens doivent par ailleurs être prévus entre le comité de mission, le CSE et le conseil d'administration quand il existe.

4.2.4.13
À terme, l'extension de la généralisation de la qualité de société à mission au niveau européen est souhaitable car elle permettrait aux entreprises concernées de bénéficier d'un cadre et d'une portée plus grande de leur engagement.

4.2.4.14
Côté établissements publics, le travail et les travailleurs doivent être, également, plus représentés et mieux entendus dans les conseils d'administration avec des membres choisis parmi les organisations syndicales représentatives du monde du travail.

4.2.4.15
Dans les administrations, la décision politique détermine l'action publique. Mais la qualité de la mise en œuvre de cette décision dépend de la capacité des administrations à entendre les besoins des usagers du service public et les agents qui le réalisent. Rien ne peut être prétexte à l'ignorer, pas même la libre administration des collectivités.

4.2.4.16
À Rennes, la CFDT a revendiqué la reconnaissance des salariés comme partie constituante de l'entreprise, valorisant ainsi le rôle du travail dans ce qui fait l'entreprise. Aujourd'hui, tout en reconnaissant la spécificité de la décision publique, il nous faut avancer sur la voie de la codétermination au sein des administrations et établissements publics. **La CFDT revendique donc que les agents soient reconnus en tant que partie constituante des fonctions publiques et propose que des espaces de co-construction soient définis avec les employeurs publics,** sur des thématiques précises, en commençant par celles qui concernent le plus les agents : la formation, la qualité de mise en œuvre des services publics, etc.

4.2.5. DES TERRITOIRES QUI PERMETTENT ET STIMULENT DE NOUVELLES FORMES DE DIALOGUE SOCIAL

4.2.5.1. Le dialogue social territorial

4.2.5.1.1
Le droit du travail est aujourd'hui articulé autour des branches professionnelles et des entreprises. Le dialogue social territorial ne dispose, lui, d'aucun cadre légal.

4.2.5.1.2
Cette absence de cadre légal, derrière laquelle peuvent se cacher certains employeurs, est un frein aux initiatives de dialogue social territorial visant à permettre à des travailleurs d'obtenir des droits en lien avec leur lieu de travail.

4.2.5.1.3
Le dialogue social territorial peut être impulsé par différentes modalités : un ANI peut prévoir des dispositions territoriales à adapter localement, un thème de négociation (par exemple le travail du dimanche) peut nécessiter une négociation territoriale ou encore un dialogue social territorial peut être initié par les acteurs locaux sur un projet précis. Il peut ainsi être paritaire, tripartite ou encore quadripartite.

4.2.5.1.4
Des centaines de milliers de travailleurs (des TPE, de sous-traitants, des travailleurs indépendants solo ou des travailleurs non couverts par des accords de branche) n'ont aujourd'hui pas la possibilité de négocier collectivement leurs droits.

4.2.5.1.5
Pour ce faire, la CFDT revendique la création d'espaces de négociations territoriales permettant d'obtenir un socle de droits communs pour des salariés travaillant dans une même zone territoriale.

4.2.5.1.6
Ce socle de droit commun sur des sujets de mobilité, sécurité, restauration collective, logement, garde d'enfants, activités sociales… **ne pourrait être inférieur aux autres droits acquis** (par accord de branches, contrat de travail, etc.) des travailleurs. **Le dialogue social territorial nécessite de développer des démarches interprofessionnelles qui mobilisent les équipes locales de syndicats CFDT de salariés comme de retraités. Agir ensemble en faveur du cadre de vie (logement, transport, accès à l'éducation, à la formation, à la santé, aux services, à la culture et aux loisirs, etc.), c'est permettre de bonnes conditions de vie pour tous, mais c'est aussi favoriser le maintien et la création d'emplois. Les structures interprofessionnelles accompagneront leurs militants pour faire vivre cette démarche.**

4.2.5.1.7
Nous instruirons collectivement dans la prochaine mandature la question de la représentation interprofessionnelle des salariés sur les territoires, en nous appuyant notamment sur **une évolution des rôles, missions et moyens des conseillers du salarié**.

4.2.5.2. La représentation des salariées et salariés des TPE et des particuliers employeurs

4.2.5.2.1
À Rennes, nous avons réaffirmé notre ambition de syndiquer tous les travailleurs, quel que soit leur statut. C'est l'ambition que nous portions au travers de l'expérimentation pour la création d'Union territoriale TPE (UTTPE).

4.2.5.2.2
La construction d'UTTPE doit nous permettre de franchir un cap dans notre stratégie d'implantation et de développement auprès des salariés des TPE. Afin de réussir à passer de l'expérimentation à la généralisation, **la Confédération orientera des moyens et développera un accompagnement méthodologique des URI. L'objectif est qu'en 2022 chaque URI puisse créer au moins une UTTPE adaptée à la réalité des TPE** sur son territoire et aux ambitions que souhaitent tenir les syndicats et les fédérations les plus concernés par ces champs professionnels.

4.2.5.2.3
Nos unions territoriales TPE et notre syndicalisme ne pourront se développer que si un débouché vers des revendications peuvent être portées au su et au vu des salariés des petites entreprises et si des services (appui conseil, médiation, information sur les droits, etc.) leurs sont proposés.

4.2.5.2.4
La Confédération animera la construction d'un plan d'action stratégique, avec les fédérations et les URI, pour renforcer notre implantation et notre représentativité auprès des salariés des TPE.

4.2.5.2.5
Ce plan d'action devra renforcer notre proximité avec ces salariés au travers d'une stratégie de ciblage pour nous permettre d'améliorer notre capacité à connaître les besoins et les attentes de ces travailleurs. Les UTTPE seront les piliers de notre action pour entretenir la relation avec eux, les organiser au sein de la CFDT, sensibiliser toute la CFDT à la réalité de nos adhérents issus des TPE, construire avec eux des revendications et préparer notre stratégie électorale pour améliorer notre représentativité lors du prochain scrutin TPE.

4.2.5.2.6
Les Commissions paritaires régionales (CPR) ont été créées pour pallier la difficulté à concevoir et pratiquer un dialogue social formalisé au niveau des petites entreprises. Après une décennie d'existence, force est de constater qu'elles n'ont pas trouvé leur place dans les branches et les entreprises concernées.

4.2.5.2.7
Ni le dialogue social, insuffisant, ni l'échelle régionale des CPR n'ont rapproché les salariés des TPE des organisations syndicales. La multiplicité des CPR, l'insuffisance de moyens, la maille territoriale trop large et des missions insuffisamment investies par les entreprises et les partenaires sociaux, sont les principaux obstacles à un bon fonctionnement et une bonne visibilité de ces instances.

4.2.5.2.8
La CFDT revendique l'évolution des missions des commissions paritaires pour leur permettre de contribuer à des actions en faveur de l'emploi, de la gestion des parcours professionnels, de l'égalité professionnelle, de la santé au travail, de l'insertion des personnes en situation de handicap, de la promotion des mobilités responsables.

4.3 AGIR POUR L'ÉGALITÉ

4.3.1. METTRE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS AU CŒUR DE NOTRE COMBAT SYNDICAL

4.3.1.1
Les discriminations sont l'antithèse de la solidarité. Elles s'appuient sur des stéréotypes et des préjugés pour traiter injustement une personne ou un groupe de personnes. Elles sont un frein à l'émancipation et une cause d'exclusion. Elles minent notre pacte démocratique.

4.3.1.2
Malgré la loi et les politiques pour prévenir et agir contre les discriminations, des millions de citoyens en sont encore victimes à différents moments de leur vie (éducation, emploi, logement, santé, etc.). Ces discriminations sont autant de barrières successives pour des citoyens : elles sont illégales, mais aussi inacceptables tant elles heurtent nos valeurs de solidarité, d'égalité et d'émancipation.

4.3.1.3
La CFDT met au cœur de son combat syndical la lutte contre toutes formes de discriminations, qu'elles soient fondées sur le genre, l'origine réelle ou supposée, la religion ou encore l'orientation sexuelle.

4.3.1.4
Aujourd'hui encore, il est difficile pour les victimes d'identifier et de dénoncer les discriminations qu'elles subissent. De ce fait, les pratiques discriminatoires s'installent dans la durée et viennent progressivement nourrir le sentiment d'injustice puis le ressentiment qui fracturent notre société.

4.3.1.5
Le sentiment, souvent justifié, de ne pas être écouté et compris, voire d'être méprisé, conduit de nombreuses victimes à trouver refuge dans des collectifs en dehors des organisations syndicales y compris dans les entreprises et les administrations où nous sommes présents.

4.3.1.6
La CFDT n'est pas toujours identifiée par les victimes de discrimination comme le bon interlocuteur sur le lieu de travail ou au niveau interprofessionnel. L'écoute et l'attention sont pourtant à la base de l'action syndicale des élus et militants. Tout cela doit nous interpeller.

4.3.1.7
Les victimes de discrimination doivent pouvoir trouver en la CFDT l'organisation qui prend en compte leurs spécificités et leurs parcours de vie sans pour autant les y enfermer. **Dans la lutte contre les discriminations, nous nous donnerons donc comme priorité syndicale l'accompagnement des victimes.**

4.3.1.8
En s'appuyant sur notre réseau d'adhérents, de syndicats et de sections, **nous nous fixerons comme objectif que toutes les victimes de discriminations au travail puissent trouver un interlocuteur à la CFDT. La CFDT mettra en œuvre de nouveaux moyens de communication pour faciliter la parole et inciter les victimes à la prendre. Ainsi, pour ce faire, nous organiserons une campagne sur les lieux de travail, « Êtes-vous discriminé ? La CFDT vous répond ». Nous devrons outiller et former les militants pour qu'ils puissent organiser des permanences visibles et spécifiques sur les sujets des discriminations.**

4.3.1.9
Les discriminations liées au genre, les discriminations liées à l'origine réelle ou supposée et la lutte contre le racisme au travail, ont toujours fait l'objet d'actions spécifiques d'un traitement spécifique par la CFDT. **Plus que jamais, la CFDT devra combattre ce type de discriminations tant elles sont devenues insupportables dans notre société.**

4.3.1.10
Les discriminations en raison de la couleur de peau sont un des principaux motifs de discrimination sur le lieu de travail. Mais les personnes qui auraient le plus de raison de s'adresser à nous ne le font pas, ou peu. Alors que la CFDT n'a jamais été prise en défaut sur ses valeurs et ses positionnements face à toutes les formes d'expression du racisme ou les discriminations raciales, **nous devons agir face à cette situation.**

4.3.1.11
Nous observons que globalement, les instances dirigeantes des structures de la CFDT ne sont pas représentatives de la diversité des adhérents. **Nous analyserons dès le début du mandat nos processus internes pour vérifier qu'ils ne génèrent pas une forme de plafond de verre pour certains militants afin de mettre en œuvre les corrections nécessaires, le cas échéant** .

4.3.1.12
Pour la prévention des discriminations en entreprise et dans les administrations, le comité social et économique et, dans la fonction publique, les Comités sociaux d'établissement (CSE), CSA, et CST sont des lieux d'action primordiaux.

4.3.1.13
La CFDT revendique la mise en place d'une commission supplétive de lutte contre les discriminations dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés. À défaut, elle interpellera annuellement les employeurs pour un état des lieux et des modalités d'action permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle. La lutte contre les discriminations doit devenir un sujet de dialogue social pour s'assurer que les processus RH ne soient pas discriminants.

4.3.1.14
Dans les fonctions publiques, la CFDT revendique que cet état des lieux et ces modalités d'action soient communiqués dans le cadre du bilan social.

4.3.1.15
L'État ne peut pas agir seul pour rendre effective la loi contre les discriminations. Les effets d'annonce trouvent leurs limites dans les moyens donnés aux acteurs pour agir sur les territoires.

4.3.1.16
La CFDT revendique, avec les organisations membres du Pacte du pouvoir de vivre, de renforcer les moyens du Défenseur des droits et de l'inspection du travail qui, au côté des représentants du personnel, des associations ou encore des organisations syndicales, pourront agir plus efficacement qu'aujourd'hui dans la lutte contre les discriminations.

4.3.2. AGIR POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

4.3.2.1. Une transformation profonde à opérer

4.3.2.1.1
La CFDT est une organisation féministe. Féministe car nous avons conscience d'évoluer dans une société patriarcale où les stéréotypes continuent, plus ou moins consciemment, d'organiser les relations sociales. La très forte majorité d'hommes dans les lieux de pouvoir illustre cette réalité. Et féministe car nous sommes résolument engagés pour l'égalité entre les femmes et les hommes. **Notre féminisme n'est pas qu'une déclaration. C'est un engagement à traduire en actes.**

4.3.2.1.2
Les femmes représentent la moitié de la population française. Notre combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes est un combat à part entière **qui nécessite l'engagement de tous les niveaux de notre organisation et dans tous nos chantiers revendicatifs, y compris en dehors du champ professionnel.**

4.3.2.1.3
Pour nous permettre de mesurer l'efficacité des politiques menées et le cas échéant, les réorienter, **la CFDT demandera des données sexuées aux instances professionnelles ou territoriales dans lesquelles elle siège. Les sujets mis en négociation seront également examinés à l'aune de leurs impacts différenciés sur les femmes et les hommes.**

4.3.2.2. Agir sur le travail

4.3.2.2.1
Les violences sexistes et sexuelles n'ont pas leur place au travail, comme nulle part ailleurs. **La Confédération augmentera le nombre de militants formés à la mise en œuvre de mesures de prévention de ces violences, à l'accueil et l'orientation des victimes.** Elle ciblera tout particulièrement les référents harcèlement des CSE et les militants en charge des luttes contre les discriminations dans les différentes fonctions publiques.

4.3.2.2.2
La loi rend obligatoire la désignation d'un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes dans les CSE. La CFDT revendique l'augmentation des moyens syndicaux à destination de ces élus et de rendre obligatoire les formations leur permettant de tenir cette fonction. Les compétences acquises dans le cadre de ce mandat doivent être identifiées et reconnues.

4.3.2.2.3
La crise sanitaire a souligné que les métiers les moins valorisés et pourtant indispensables à la société étaient majoritairement occupés par des femmes. **La CFDT exige la reconnaissance salariale et la valorisation des compétences auxquelles ces métiers font appel.**

4.3.2.2.4
L'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes a été une avancée vers une plus grande transparence. Il doit éclairer les discussions autour de l'égalité salariale et professionnelle. Pour cela, les éléments de sa construction doivent être fournis aux élus 📣. **La CFDT demande une évaluation de l'index et propose de le faire évoluer pour en améliorer l'efficacité et permettre aux travailleurs et travailleuses de pouvoir comparer leur rémunération. Pour plus d'efficacité et pour éviter les fortes disparités entre établissements d'une même entreprise, la CFDT revendiquera également la possibilité pour chaque CSE de demander le calcul de l'index au niveau de son périmètre.**

4.3.2.2.5
La CFDT revendiquera la mise en place d'outils d'égalité salariale afin d'évaluer les écarts entre les entreprises non soumises à l'index du fait de leur seuil d'effectif.

4.3.2.2.6
Le faible nombre de femmes qui saisissent les organisations syndicales, le Défenseur des droits ou une juridiction pour des inégalités de traitement qu'elles subissent, doit nous alerter. La CFDT communiquera davantage sur son soutien aux travailleuses victimes de discrimination, et notamment sur la possibilité d'engager une action de groupe.

4.3.2.2.7
La question du partage des tâches domestiques et parentales est déterminante pour que les femmes aient les mêmes possibilités d'évolution professionnelle que

les hommes. La double voire la triple journée et la charge mentale qui reposent sur les femmes sont des réalités attestées par de nombreuses études.

4.3.2.2.8
Une première étape vers le changement de mentalité que nous souhaitons consiste à instituer un congé parental et d'accueil de l'enfant d'une durée égale à celui du congé maternité suivant la naissance 📣. Sa prise en charge *a minima*, comme pour le congé maternité, devra être prévue par des dispositions d'ordre public et également faire l'objet d'une négociation dans les entreprises, les branches et les administrations. Pour inciter un partage équitable du congé parental entre les deux parents, la CFDT revendique une revalorisation conséquente de son indemnisation.

4.3.2.2.9
La CFDT renforcera l'expertise mobilisable au sein du réseau AVEC pour faciliter l'accompagnement par des avocats spécialisés sur ce sujet. La CFDT défendra le droit pour les syndicats de se porter partie civile, aux côtés des victimes, dans les procédures pénales traitant de violences sexuelles et sexistes en entreprise, au nom de l'intérêt collectif.

4.3.2.3. Agir sur la CFDT avec la Commission confédérale femmes

4.3.2.3.1
La Commission confédérale femmes (CCF) est l'organe confédéral pertinent pour questionner notre organisation interne sur la place des femmes dans l'organisation. **Elle établira rapidement un diagnostic et proposera des pistes d'action à la Commission exécutive et au Bureau national.** Elle fera un bilan de l'application et des engagements pris par la CFDT autour de la Charte d'engagement pour la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail.

4.3.3. AGIR POUR L'ENFANCE ET LA PETITE ENFANCE, UN ENJEU D'ÉGALITÉ

4.3.3.1
Trop souvent, l'accès aux modes d'accueil reste pour les parents un parcours dominé par l'angoisse de trouver une place plus que par la détermination d'un choix d'accueil de l'enfant. Ces tensions pèsent plus lourdement sur les femmes, et notamment les cheffes de familles monoparentales.

4.3.3.2
Le mode d'accueil des enfants ne doit plus être un frein à l'épanouissement et la carrière professionnels, ni à l'engagement notamment syndical. La CFDT doit inciter les entreprises à mettre en place des structures d'accueil d'entreprise ou interentreprises.

4.3.3.3
La CFDT revendique l'effectivité du libre choix de mode d'accueil et du droit à l'accueil de l'enfant, droit renforcé pour les familles monoparentales, les familles touchées par le handicap ou en situation d'exclusion. **C'est un droit que la CFDT souhaite opposable aux collectivités territoriales.**

4.3.3.4
Ce droit suppose un développement conséquent des modes d'accueil, tout particulièrement collectifs. Les représentants des travailleurs peuvent être acteurs de la création de modes d'accueil : c'est une action syndicale qui parle aux travailleurs. L'impact des organisations du travail (dimanche, horaires atypiques) sur les amplitudes horaires d'accueil des enfants et donc de ces structures renforce l'importance d'une prise en charge syndicale. **La CFDT incitera à ce que ces structures soient interentreprises et intercommunales pour assurer une solidarité entre bassins de vie et bassins d'emplois, entre petites et grandes entreprises** 📣.

4.3.3.5
Qu'ils soient collectifs ou individuels, la qualité de ces modes d'accueil est fondamentale pour le développement de l'enfant, son accès au langage notamment. Cette qualité dépend du taux d'encadrement des enfants, de la professionnalisation et de la pluridisciplinarité des intervenants, ainsi que de la place laissée aux parents.

4.3.3.6
De fortes inégalités de reste à charge demeurent, parfois en défaveur des familles les moins aisées : la CFDT agira pour qu'une convergence solidaire des restes à charge pour les familles soit pensée.

4.3.3.7
Des structures petite enfance prospèrent sur la pénurie de places, absorbant les financements de la CAF, sélectionnant les parents sur des critères non solidaires et pratiquant des tarifications élevées : **la CFDT revendique que l'ensemble des établissements d'accueil du jeune enfant, y compris les microcrèches, tarifent leurs prestations en fonction du revenu des familles selon le barème national de la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf).**

4.3.3.8
Aujourd'hui l'aide sociale à l'enfance est un secteur sinistré, ce dont pâtissent les enfants les plus vulnérables et les professionnels du secteur. **Au cours du mandat, la CFDT, en lien avec les fédérations concernées, pèsera pour qu'une réforme structurelle permette d'accueillir et d'accompagner ces enfants au mieux de leurs intérêts**, jusqu'à ce qu'ils atteignent leur autonomie, y compris après leur majorité. La CFDT se positionnera pour que plus aucune « sortie sèche » n'ait lieu et que les enfants soient correctement accompagnés jusqu'à une vraie insertion.

4.3.4. MILITER POUR LA MIXITÉ SOCIALE

4.3.4.1
La mixité sociale se traduit par la coexistence sur un même espace de groupes sociaux aux caractéristiques diverses. Le contact entre ces groupes peut s'établir dans toutes les sphères de la vie quotidienne, de la crèche et l'école à la maison de retraite, en passant par le lieu d'habitation, de consommation, de loisir et surtout de travail (administration, entreprise, tiers-lieux).

4.3.4.2
La mixité sociale permet à chacun de réinterroger ses représentations sur des groupes sociaux. Elle est ainsi un levier pour prévenir et lutter contre les préjugés et les discriminations.

4.3.4.3
La CFDT est l'organisation qui regroupe en France le plus d'adhérents de statuts, d'origines et de parcours différents. La CFDT est un lieu de la mixité sociale par excellence.

4.3.4.4
Par sa structuration professionnelle et interprofessionnelle, la CFDT favorise les rencontres entre adhérents qui sont autant de femmes et d'hommes riches de leur diversité de parcours de vie.

4.3.4.5
Les temps d'actions, d'échanges et de débats organisés par les structures de la CFDT sont autant d'opportunités de favoriser le brassage entre adhérents de catégories professionnelles diverses et de champs professionnels divers. Ils sont aussi un pilier de notre démocratie interne et de notre syndicalisme d'adhérents.

4.3.4.6
La mixité sociale dans nos sections syndicales, syndicats et structures interprofessionnelles de proximité est un atout pour légitimer nos revendications. Les structures de la CFDT doivent cultiver cette richesse.

4.3.4.7
La CFDT met en œuvre les moyens pour que l'adhésion à la CFDT soit le point de départ d'un parcours d'émancipation pour toutes les femmes et les hommes qui le souhaitent.

4.3.4.8
La CFDT favorise, notamment par l'accompagnement et la formation, la prise de responsabilité de femmes et d'hommes venus d'horizons divers. La formation initiale ne doit pas être un frein à l'accès au militantisme et aux responsabilités.

4.3.4.9
La CFDT se fixe comme objectif permanent de voir la composition de ses instances professionnelles et interprofessionnelles refléter la mixité sociale de ses adhérents.

4.3.4.10
Cette ambition de mixité sociale s'inscrit aussi dans notre revendicatif politique. Cette dynamique doit permettre à chacun de trouver sa place. Elle doit constituer un socle pour notre cohésion sociale. **La CFDT fera la promotion de la mixité sociale, notamment dans les lieux d'éducation et de formation, dans l'habitat ou les transports, dans les loisirs ou la culture, et plus globalement dans l'accès aux services publics** 📣. Nous en ferons la promotion y compris en prenant nous-même des initiatives et en organisant des évènements spécifiques.

4.3.5. S'ENGAGER POUR UNE ÉDUCATION ÉMANCIPATRICE

4.3.5.1
L'École est d'une importance capitale pour l'équilibre de l'enfant, de la famille mais aussi pour l'équilibre de la société. Les impacts des confinements successifs l'ont souligné.

4.3.5.2
L'École et les structures d'éducation populaire préparent les citoyens et les travailleurs de demain. Elles doivent être le lieu de la mixité sociale, de l'inclusion des enfants en situation de handicap, de l'ouverture aux autres, du brassage des cultures, de la fraternité, de l'égalité et de l'éducation à la citoyenneté tout au long de la scolarité. Elles doivent leur permettre de construire leur esprit critique. Alors que les inégalités croissantes fracturent notre société et minent notre démocratie, alors que nous n'avons certainement jamais eu autant besoin d'elle pour reconstruire le commun, il faudra donner à l'École et aux structures d'éducation populaire les moyens de tenir leur promesse d'émancipation.

4.3.5.3
Malgré l'engagement des travailleurs qui œuvrent au quotidien pour donner à tous les élèves l'accès à la réussite scolaire, l'École et plus largement le système éducatif, ploie sous les inégalités. En 2022, l'orientation professionnelle et la réussite scolaire sont encore largement conditionnées par l'origine sociale et géographique. Cette assignation est une souffrance et une injustice insupportable vécue hier et aujourd'hui par des millions de jeunes en France et par leur famille. **La Confédération, en lien avec les fédérations concernées, pèsera auprès du Parlement et du gouvernement pour que l'École retrouve les moyens de tenir ses promesses.**

4.3.5.4
Pour assurer ses missions sur l'ensemble du territoire et auprès de tous les élèves, l'Éducation nationale doit renforcer l'attractivité de ses métiers, et tout particulièrement revaloriser les rémunérations et améliorer les conditions de travail de tous les agents. La formation continue et l'écoute des agents sont aussi nécessaires. Les agents dépendant de la fonction publique territoriale intervenant auprès des élèves doivent être également concernés.

4.3.5.5
Nous devons faire de la formation initiale un pilier de notre stratégie pour plus d'égalité. Elle doit s'inscrire dans notre action pour la formation tout au long de la vie.

4.3.5.6
Chaque élève doit être accompagné dans ses choix, découvrir l'étendue des possibilités qui s'offrent à lui et pouvoir s'affranchir de prédispositions sociales qui ne devraient pas avoir une influence sur ses projets. **Pour permettre à tous les jeunes de tracer leur voie, nous affirmons que l'accompagnement des parcours, l'effectivité du conseil en orientation sont essentiels. Les moyens et l'organisation du système éducatif doivent prendre en compte cet enjeu majeur.**

4.3.5.7
Au déterminisme social s'ajoute celui du genre. Les stéréotypes pèsent encore lourd dans l'orientation des jeunes. Certaines filières, notamment celles liées au numérique et à l'informatique, sont désinvesties par les femmes quand d'autres, comme celles liées au « prendre soin », sont très peu investies par les hommes. **La CFDT mènera un travail pour identifier les biais et contribuer à garantir à chacun et chacune un égal accès à ~~ces~~ tous les parcours** 📣.

4.3.5.8
Collégiens et lycéens doivent faire des choix - parfois décisifs - dans leur orientation, sans toujours avoir suffisamment d'éléments pour former des choix éclairés. Faciliter les interactions avec le monde professionnel doit leur permettre de découvrir le monde du travail dans sa diversité, d'ouvrir leur panel de réflexion et de faire un choix éclairé pour leur avenir. Ces périodes de découvertes doivent être multipliées, notamment entre la 4ème et la terminale. C'est aux établissements scolaires d'accompagner les élèves et leur famille dans la réalisation de ces périodes de découverte.

4.3.5.9
Pour ce faire, il faut que les entreprises et les administrations changent de paradigme et ne fassent plus de l'accueil de jeunes stagiaires y compris ceux qui sont en situation de handicap un supplément d'âme, mais bien un moyen, dans l'intérêt de tous, de préparer l'avenir. **Les entreprises et administrations doivent organiser un accueil de qualité des stagiaires. Au-dessus de 300 salariés ou agents, cette exigence d'accueil doit devenir une obligation, et les entreprises de moins de 300 salariés doivent y être fortement incitées. Cette obligation pourrait aussi passer par un pourcentage de stagiaires dans l'entreprise.**

4.3.5.10
La CFDT est un réseau d'adhérents de plus de 600 000 travailleurs de tous secteurs professionnels. **Valorisons ce réseau en l'organisant et en le mettant au service de ceux qui n'en ont pas, notamment lors de la recherche d'un stage ou d'un apprentissage. Des expérimentations, comme « Job à la carte », ont déjà été menées par nos structures notamment interprofessionnelles : nous devrons nous appuyer sur ces initiatives et les modéliser pour les développer.**

4.3.5.11
La formation initiale et les diplômes déterminent en principe l'entrée dans le monde du travail et pèsent par la suite dans le parcours professionnel de chacun. Si la CFDT considère légitime que les jeunes puissent valoriser leur formation initiale, cette dernière ne doit pas être la seule condition de la réussite. Elle ne doit pas non plus être une contrainte pour la suite.

4.3.5.12
Dans un monde qui évolue de plus en plus vite, il doit être possible et même légitime de pouvoir reprendre ses études après les avoir interrompues, et de pouvoir changer de voie professionnelle à tout moment. Ce principe existe déjà (par la formation continue notamment), mais devra être renforcé et facilité dans la pratique par un accompagnement adapté. Au sein de la formation initiale, parce que les jeunes mesurent inégalement les choix de parcours à emprunter, il faut maintenir et faire évoluer les passerelles.

4.3.5.13
L'enseignement supérieur joue un rôle clé dans l'accès à la formation et aux connaissances. Il est un puissant facteur d'émancipation si on le rend accessible au plus grand nombre. Pour la CFDT, cela passe par l'ancrage territorial de l'enseignement supérieur public, un investissement dans les pratiques et les moyens pédagogiques et par un financement équitable des différentes filières, sélectives ou non.

4.3.5.14
La crise sanitaire a rappelé douloureusement que l'enseignement supérieur joue un rôle essentiel d'accueil, d'accompagnement et d'insertion des étudiants. L'enseignement supérieur doit aussi être soutenu comme lieu de la vie étudiante, qui participe à la formation de la personne et à la socialisation.

4.3.5.15
L'École est au cœur de notre système éducatif mais elle n'en est pas l'unique acteur. Le sport, les arts, la lecture, etc., ces pratiques contribuent autant au développement et à l'épanouissement de chacun. **La CFDT revendique l'accès à la culture pour tous.**

4.3.5.16
Pour valoriser et organiser au mieux les temps de vie extrascolaire et périscolaire, la CFDT encourage à un dialogue structuré dans les territoires, entre les structures d'enseignement relevant de différents ministères et les collectivités locales, en partenariat avec les organisations syndicales et les associations. Pour que ces temps de formation, de développement culturels, artistiques et sportifs nécessaires à l'émancipation soient opérationnels, la CFDT expertisera la mise en place de pôles éducatifs de territoire. Ces espaces pourraient être de véritables lieux d'expression de démocratie participative et de construction individuelle et collective.

4.3.5.17
Ces temps sont aussi le lieu de la mixité sociale et de l'émancipation de chacun et chacune. **Dans leur organisation, nous devons veiller à ce qu'aucune catégorie sociale n'en soit exclue.**

4.3.5.18
Ces activités sont aussi des temps pour l'inclusion de chacun. Dans leur organisation, nous devons veiller à ce qu'aucun enfant et adolescent, du fait de son handicap et de l'absence d'aménagement et de transport adapté, n'en soit exclu.

4.3.5.19
À toutes ces problématiques s'ajoutent l'indispensable rénovation des bâtis scolaires, condition d'un accès décent à la scolarisation. Cette situation est particulièrement criante dans les Outre-mer, mais aussi dans certains territoires de France métropolitaine.

4.3.6. GARANTIR AUX MIGRANTES ET AUX MIGRANTS L'ACCÈS AUX DROITS

4.3.6.1
Les immigrés et les migrants travaillent, vivent, consomment, interagissent dans la société. Comme l'ensemble de la population, ils ne représentent pas un bloc de personnes aux parcours de vie homogènes. Comme l'ensemble de la population, ils ne se définissent pas par une seule caractéristique qui serait leur statut d'immigré, mais par les multiples facettes qui fondent une identité.

4.3.6.2
Pour pouvoir prendre en compte cette variété de parcours et de caractéristiques, **chaque situation migratoire doit être pensée comme génératrice de droits associés à la situation des personnes migrantes** : droit d'asile, regroupement familial, droit des étrangers qui étudient en France, etc. Cette conception de droits « circonstanciés » est celle de la législation française actuelle. **Il faut la réaffirmer face à la tentation de réduire le périmètre des droits à migration aux seuls réfugiés. Il faut surtout l'enrichir en intégrant des situations nouvelles ou potentielles, comme le droit des déplacés climatiques.**

4.3.6.3
La CFDT revendique une véritable politique d'insertion de celles et ceux qui ont obtenu le droit de résider sur notre territoire. Cela nécessite d'organiser un accompagnement global sur les questions d'hébergement, d'éducation, de santé et de travail. Cela nécessite de repenser l'accueil des demandeurs d'asile et notamment de résorber les campements insalubres dans lesquels tentent de survivre nombre d'entre eux, ou encore d'améliorer la prise en charge – dans l'intérêt supérieur de l'enfant – des mineurs isolés étrangers.

4.3.6.4
Pour construire ce droit, **l'État doit systématiser le recours à l'expertise de ceux qui travaillent au plus près des questions migratoires** et notamment les personnels des préfectures, les travailleurs sociaux, les personnels de santé, les policiers, les personnels de l'Éducation nationale, mais aussi les travailleurs et bénévoles des associations de soutien aux droits des personnes réfugiées et migrantes.

4.3.6.5
Pour appliquer ce droit, la CFDT revendique des moyens humains et financiers afin de permettre aux personnels d'exercer leurs missions sans renier leurs valeurs et afin d'assurer l'accès aux préfectures pour les personnes migrantes dans le respect de leurs droits.

4.3.6.6
Pour une personne étrangère, l'adhésion à la CFDT doit faciliter l'accès à la connaissance de ses droits et plus globalement l'accès aux droits. **Il nous appartiendra, dans la prochaine mandature, de rendre notre syndicalisme plus ouvert et attractif pour les migrants**, et plus globalement pour toutes les personnes pour qui notre syndicalisme serait le plus utile. C'est un enjeu pour les migrants que d'être soutenus par la CFDT ; et c'est un enjeu pour la CFDT que de pouvoir être représentative et légitime pour les migrants.

5. UNE CROISSANCE AU SERVICE D'UN CHOIX DE SOCIÉTÉ

5.1. Une transition juste 163

5.2. Faire de la transition juste un sujet syndical 163
5.2.1. Un nouveau modèle de développement à promouvoir 164
5.2.2. De nouvelles stratégies de filières, de nouvelles stratégies industrielles 165
5.2.3. Articuler les enjeux de territoires et de filières 166
5.2.4. Des équipes CFDT mobilisées pour sécuriser l'emploi et accompagner les travailleurs et les travailleuses 167
5.2.5. Actualiser l'approche responsabilité sociale des entreprises et des organisations 168
5.2.6. Faire de l'intelligence artificielle et de la transformation numérique des opportunités 169

5.3. Financer l'action publique 169
5.3.1. Une fiscalité plus juste 169
5.3.2. Un impôt plus progressif 170
5.3.3. Faire contribuer les patrimoines les plus élevés 171
5.3.4. Moderniser enfin la fiscalité locale 172
5.3.5. Une fiscalité des entreprises plus équitable et plus favorable à l'activité 172
5.3.6. Redonner du sens à la dette publique 172

5.4. Une nouvelle grille de lecture de la mondialisation 173
5.4.1. Un multilatéralisme bousculé à réinterroger 173
5.4.2. Des régulations à opérer au regard de nos standards écologiques et sociaux 174
5.4.3. De l'interdépendance à la solidarité 175

5.5. Des leviers européens à saisir pour changer la vie des travailleurs et des travailleuses 175
5.5.1. Une Europe sociale à renforcer 176
5.5.2. Une gouvernance économique européenne au service du progrès social et environnemental 176
5.5.3. Une Europe moteur de la transition juste 177

5.1. UNE TRANSITION JUSTE

5.1.1
Depuis de nombreuses années, la CFDT est attachée aux principes du développement durable, qui articulent l'économique, l'écologique et le social par la démocratie. Elle est résolument engagée en faveur de la transition écologique au sein de la CSI et de la CES comme avec ses partenaires du Pacte du pouvoir de vivre. Elle a la ferme conviction qu'une transition juste est possible. Mais qu'est-ce qu'une transition juste ?

5.1.2
Le risque d'un changement climatique catastrophique, les pertes de biodiversité, l'épuisement des ressources naturelles, les dommages dus aux pollutions et la nécessité d'une transition écologique rapide se sont globalement imposés dans les esprits. Malheureusement, cela ne se traduit pas encore suffisamment en actes. Face à la crainte d'une décarbonation douloureuse de l'économie, les gouvernements peinent à construire les consensus permettant d'engager des politiques efficaces autour desquelles l'ensemble des acteurs pourraient se mobiliser.

5.1.3
Contenir le réchauffement climatique et affronter ses conséquences les plus graves impose un gigantesque effort de transformation de nos économies et de nos sociétés : renouvellement des infrastructures, transformation des processus de travail et de production, mutation des modes de consommation, de transport, aménagement du territoire, etc. La perspective inquiète en raison de son coût social et économique, mais aussi parce que le monde qui va émerger de cette reconstruction est encore indéchiffrable.

5.1.4
La transition sera juste si le poids des mutations en cours et à venir est équitablement réparti, afin de permettre à tous d'y adhérer : citoyens, travailleurs, consommateurs, entreprises, investisseurs. Cela implique d'abord d'anticiper les mutations à venir, d'accompagner les secteurs et les travailleurs exposés, de développer les compétences nouvelles. Cela implique aussi de mobiliser et réorienter les ressources financières privées en faveur des investissements et accompagnements indispensables. Cela implique enfin une réhabilitation de l'action publique et donc de l'impôt, outil irremplaçable de mutualisation et de redistribution.

5.1.5
Mais la transition sera juste surtout si le monde qui s'y bâtit est un monde plus juste que le monde actuel, plus équitable, plus centré sur l'humain, plus respectueux des travailleurs, plus porteur de progrès social, plus économe, plus habitable et propice à la biodiversité. Les réticences devant la transition écologique ne seront surmontées que si nous sommes capables de rendre désirable ce vers quoi nous allons. **La transition juste, ce n'est pas seulement la justice dans la transition, c'est surtout la transition vers un monde plus juste.**

5.1.6
Enfin, pour être juste, la transition doit être démocratique, elle doit même s'accompagner d'un surcroît de démocratie. La voix de chacun doit pouvoir être entendue, en particulier la voix des plus défavorisés, parce que personne ne doit être sacrifié dans le processus de mutation qui s'annonce, et parce que chacun doit pouvoir peser dans la construction du monde de demain. Plus encore, la transition doit être négociée à tous les échelons où elle impactera les citoyens et les travailleurs (filières, territoires, entreprises). **La transition ne peut être juste si elle est imposée de façon technocratique ou autoritaire. Elle naîtra d'un compromis démocratique mobilisant tous les acteurs** : État, collectivités territoriales, société civile, entreprises, et chacun d'entre nous.

5.2. FAIRE DE LA TRANSITION JUSTE UN SUJET SYNDICAL

5.2.0.1
La CFDT fait de la transition juste une priorité syndicale. L'urgence écologique ne peut ni ne doit laisser personne indifférent. Elle affecte l'économie, le social, la production, les modes de vie, l'aménagement du territoire qui doivent donc être pensés ensemble. Une réflexion large qui doit être tournée vers l'action, ce que la CFDT a toujours su faire.

5.2.0.2
Il est indispensable que les militants et notamment les représentants syndicaux s'emparent des questions liées à la transition écologique et pèsent sur l'évolution des métiers et des compétences, sur les formations, sur l'organisation du travail ainsi que sur les orientations stratégiques à tous les niveaux.

5.2.0.3
Dans les entreprises et administrations, notre réseau militant est un levier de transformations économiques, écologiques et sociales. Il nous faut réussir à le mobiliser. Le réseau des « sentinelles vertes » est un bel exemple.

5.2.1. UN NOUVEAU MODÈLE DE DÉVELOPPEMENT À PROMOUVOIR

5.2.1.1
Nous devons transformer nos modes de production, de travail, de déplacement, de consommation et de vie par la sobriété, l'efficience énergétique, l'éco-conception, l'économie circulaire. Pour cela, nous devons nous appuyer sur l'innovation, la formation, la recherche, mais aussi ~~et~~ la planification stratégique des transformations à opérer. Nous devons également promouvoir les modèles agricoles respectueux de la biodiversité et de l'humain. Nous pourrons ainsi réduire l'utilisation des ressources non renouvelables, l'impact sur la biodiversité et les rejets dans l'environnement.

5.2.1.2
Viser une neutralité carbone en 2050 nous impose dès aujourd'hui d'anticiper la production d'énergie à cet horizon. Avec l'arrêt des énergies fossiles (charbon, pétrole et gaz), une hausse de la production d'électricité est à anticiper malgré les indispensables efforts en termes de sobriété et d'efficacité. Il faudra donc diversifier nos sources de production énergétique non carbonées notamment par le développement des énergies renouvelables sans enfermer les générations futures dans des choix contraints. C'est aussi une question d'indépendance énergétique. La transition écologique ne doit pas conduire à la construction de surcapacité nucléaire.

5.2.1.3
Si la transition écologique de notre modèle économique est inéluctable, l'avenir qu'elle annonce reste indéterminé. Nul ne sait aujourd'hui quelles seront les bonnes réponses technologiques et organisationnelles de demain. À tous les niveaux (européen, national, territorial, entreprises), il faut donc à la fois tracer le cap de la neutralité carbone à l'horizon 2050 et de la préservation de la biodiversité tout en gardant la souplesse nécessaire pour s'adapter aux innovations technologiques et sociétales du futur.

5.2.1.4
Pour cela, la CFDT appelle de ses vœux l'émergence d'un nouveau modèle de développement respectueux du vivant, sobre et efficient sur le plan énergétique, soutenable en ce qui concerne la consommation de matières premières, et qui s'appuie sur des emplois de qualité.

5.2.1.5
Ce nouveau modèle économique doit être centré sur l'humain, c'est-à-dire sur la production du bien-être individuel et collectif : la santé, l'éducation, l'alimentation, la mobilité, le soin, la sécurité, le lien social ou interpersonnel. Il ne s'agit ni de prôner l'ascétisme ni de rêver à une économie immatérielle, mais de produire en priorité ces biens et services qui n'étaient considérés jusqu'à présent que comme des sous-produits de la richesse matérielle.

5.2.1.6
Ce nouveau modèle de développement passe par un investissement dans la recherche scientifique et l'enseignement supérieur pour transformer les modes de production et de consommation, mais aussi pour diffuser dans la société des compétences propices à l'innovation. L'investissement dans la recherche doit encourager la coopération entre les laboratoires, qu'ils soient publics ou privés. I**l doit aussi intégrer les sciences sociales**, fondamentales pour mieux comprendre la société comme les individus, et donc orienter notre destin commun.

5.2.1.7
Ce nouveau modèle de développement implique de s'appuyer sur des modes de financements responsables, intégrant des enjeux environnementaux, sociaux et de bonne gouvernance. **Cela signifie d'adopter des budgets publics ambitieux du point de vue social et environnemental, de conditionner les aides publiques, d'adopter des règles de marchés publics exigeantes, d'augmenter les moyens d'intervention des banques publiques d'investissement au service de la transition écologique juste.** En complément, il est nécessaire de construire une finance durable en s'appuyant sur la promotion et la bonne gouvernance de l'Investissement socialement responsable (ISR) et en construisant une véritable taxonomie sociale et environnementale (classement des activités selon leurs impacts sociaux et environnementaux) améliorant l'impact positif de la finance sur la société.

5.2.1.8
Ce nouveau modèle de développement ne tourne pas le dos à l'entreprise ni à l'industrie. Transformer nos modes de production, ce n'est pas tant produire moins que produire autrement, produire mieux et surtout produire autre chose – produire des services, produire de l'usage, produire de l'accès, produire du durable et du réemploi. La capacité d'organisation collective, de rationalisation, d'investissement et d'innovation que recèle notre tissu d'entreprises doit être mise au service de cette reconstruction de notre économie et peut jouer un rôle moteur pour faire émerger les technologies soutenables et les procédés industriels résilients du futur.

5.2.1.9
Ce nouveau modèle de développement suppose de revenir sur l'éclatement excessif des chaînes de valeur. La production d'usages, de services, de bien-être demande plus d'interactions, de proximité, de coopération entre les différentes étapes de la production, entre les entreprises d'une même filière ou d'un même territoire. Elle valorisera plus la coopération et moins la concurrence.

5.2.1.10
Ce nouveau modèle de développement suppose également de reconsidérer la place des travailleurs dans l'entreprise. Porteurs de compétences et donc d'innovations, capables d'améliorations organisationnelles s'ils sont impliqués dans le dialogue professionnel, capables d'investissement et de mobilisation s'ils sont écoutés dans le dialogue social, les travailleurs déterminent le potentiel d'anticipation et d'adaptation des entreprises.

5.2.1.11
Pour obtenir l'adhésion du plus grand nombre à une transition juste, il est indispensable que les militants attachent une attention particulière à la diversité des attentes des travailleurs notamment dans le cadre des Plans de mobilité. La transformation des modes de transport ne doit pas avoir pour conséquence de créer des territoires enclavés, de l'entre soi ou bien encore des transports réservés aux plus aisés.

5.2.1.12
Un nouveau modèle de développement suppose enfin de nouveaux indicateurs pour conduire les politiques économiques. La croissance n'est pas en elle-même une solution aux inégalités, à la pauvreté ou aux désordres environnementaux. Le pilotage économique et l'évaluation des politiques publiques ne peuvent avoir pour seule boussole le Produit intérieur brut (PIB). Ils doivent aussi être orientés par les nouveaux indicateurs de richesse définis par la loi Sas de 2015 (éducation, santé, inégalités de revenu, biodiversité, etc.), déclinés en sous-indicateurs (territoire, genre, tranche d'âge, catégories socioprofessionnelles [CSP]) comme le préconise le Cese.

5.2.1.13
De la même manière, il faut peser sur le pilotage et le développement des entreprises en s'investissant dans la réforme des normes comptables tel que préconisé dans la résolution de Rennes. **Si l'intégration de critères environnementaux est devenue nécessaire, elle n'a de sens qu'associée systématiquement à l'intégration de critères sociaux. La CFDT y veillera.**

5.2.2. DE NOUVELLES STRATÉGIES DE FILIÈRES, DE NOUVELLES STRATÉGIES INDUSTRIELLES

5.2.2.1. Des mutations à anticiper, des opportunités à saisir

5.2.2.1.1
L'ensemble de nos filières va être impacté par ces transformations. Certaines le seront davantage, notamment en nombre d'emplois et devront redéfinir leur raison d'être, réorienter leurs activités, réinventer leurs procédés de fabrication, leurs débouchés, leurs approvisionnements, leurs finalités. Elles devront aussi réinterroger le contenu des emplois, les compétences associées, les conditions de travail.

5.2.2.1.2
Pour la CFDT, l'adaptation au changement climatique recèle des opportunités de création d'emplois (rénovation énergétique, production d'énergie renouvelable, filières alimentaires ancrées dans nos territoires, développement des pratiques agricoles bio, adaptation des types de cultures, infrastructures, etc.), souvent non délocalisables et potentiellement qualifiés. **Ces opportunités doivent être davantage saisies et transformées en emplois. Il faut construire à cette fin des stratégies collectives ambitieuses**.

5.2.2.1.3
Le solde entre le volume d'emplois détruits et le volume d'emplois créés par la transition écologique n'a pas de raison, a priori, d'être négatif. Il le sera pourtant sans l'engagement de tous, dès à présent, dans ces stratégies de transformation, en mobilisant les investissements nécessaires, en ajustant ou en créant les filières de formations nécessaires, tout en sécurisant les travailleurs. Le principal risque est celui que nous fait courir l'inertie collective.

5.2.2.2. Une transition à planifier

5.2.2.2.1
Au-delà des filières, ce sont les chaînes de valeur qui vont être reconfigurées. Cela nécessite d'avoir une vision globale des évolutions à court, moyen et long terme. **Le Conseil national de l'industrie doit être un lieu de consolidation de cette vision, à partir des travaux des comités stratégiques de filières.** Mais le sujet dépasse la seule question industrielle. La transition écologique va faire émerger une économie de production de l'usage davantage que de production de biens. L'imbrication entre biens et services, déjà à l'œuvre, va s'amplifier.

5.2.2.2.2
Les filières devront prévoir la recherche de nouvelles sources d'approvisionnement (en particulier via le développement du recyclage, de l'écoconception et de l'économie circulaire) ; le stockage (ou tout autre dispositif permettant de sécuriser l'accès à des stocks durables) ; la réorganisation des chaînes de production et logistiques.

5.2.2.2.3
La transition écologique va concerner tous les métiers. Notre vulnérabilité en termes de compétences doit donc également être anticipée et cartographiée, afin d'accompagner les travailleurs dans l'acquisition de nouvelles compétences ou de compétences transversales qui leur permettront de faire face à l'évolution de leurs métiers.

5.2.2.2.4
Afin d'anticiper ces transformations, les vulnérabilités associées et les investissements indispensables pour y parvenir, **la CFDT revendique une planification stratégique de la transition écologique, permettant de programmer les évolutions, les moyens et les mesures d'accompagnement, dans le cadre d'un dialogue multi-parties prenantes,** tel que défini par le Grenelle de l'environnement :
5.2.2.2.5 Au niveau national, **en articulant les travaux** du Haut Conseil pour le climat, du Haut-Commissariat au plan, du Conseil national de l'industrie (CNI), du Cese et des services de l'État (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques [Dares], Direction générale du Trésor, Direction générale des entreprises [DGE], etc.) et du Haut Conseil de l'emploi et des transitions revendiqué par la CFDT dans la partie 3.
5.2.2.2.6 Au niveau territorial, **en organisant un travail croisant les enjeux des filières et des territoires**, qui doit viser l'émergence de véritables écosystèmes industriels territoriaux, notamment en s'appuyant sur les travaux des Ceser, des observatoires des métiers et qualifications des branches professionnelles et des conférences sociales régionales.
5.2.2.2.7 Au niveau des filières, **en transformant leurs comités stratégiques** (CSF) en outils d'anticipation, de prospective et d'organisation des transitions professionnelles .
5.2.2.2.8 Au niveau des branches et des entreprises, **à travers la négociation d'accords de la transition juste** permettant d'organiser les évolutions de l'activité, l'acquisition de nouvelles compétences, notamment transverses pour les travailleurs, et le cas échéant les transitions professionnelles tout en donnant de la visibilité aux sous-traitants de l'entreprise sur les transformations à anticiper.

5.2.3. ARTICULER LES ENJEUX DE TERRITOIRES ET DE FILIÈRES

5.2.3.1
La transition doit se décliner en croisant les approches sectorielles et territoriales. C'est ainsi que nous pourrons apporter des réponses aux problèmes concrets des travailleurs et des citoyens. C'est aussi une façon d'éviter le développement d'inégalités territoriales et la désertification des territoires Le niveau d'action territorial est d'ailleurs pertinent pour construire des actions multipartites associant les organisations syndicales et patronales, l'État, les territoires, les ONG et les parlementaires.

5.2.3.2
La CFDT appuiera dans chaque région l'élaboration d'un diagnostic partagé croisant les approches sectorielles et territoriales afin d'anticiper les reconversions induites par la transition écologique. Le CV de territoire qui permet d'identifier les compétences collectives du territoire par-delà la somme des compétences individuelles des personnes qui y travaillent pourra être utilisé .

5.2.3.3
Pour soutenir cette démarche d'initiatives au croisement des territoires et des filières, **la CFDT expertisera la création d'un fonds d'innovation territorial** pour financer les investissements et solutions innovantes, et conditionner leur obtention à leurs retombées sociales et environnementales.

5.2.3.4
Pour ne pas grever leur potentiel de transformation et de modernisation, certains secteurs et entreprises doivent continuer à bénéficier d'aides publiques. **La CFDT revendique la création d'un fonds pour aider les PME connaissant des difficultés liées à la transition écologique.**

5.2.3.5
La CFDT propose de concevoir une aide ponctuelle pour soutenir les recrutements ou le repositionnement des salariés dont l'activité est en phase de reconversion. Cette aide, en crédit d'heures de formation, devra être modulée selon le profil des personnes (afin de favoriser l'emploi des séniors ou des personnes éloignées de l'emploi) et de la situation de l'entreprise.

5.2.3.6
Dans les régions et au sein des collectivités locales plus largement (Établissements publics de coopération intercommunale [EPCI], métropoles), **la CFDT cherchera à s'impliquer dans les travaux de définition de politiques territoriales structurantes pour favoriser une transition juste**, à travers les Ceser, les conseils de développement, les conférences sociales régionales ou toutes autres instances.

5.2.3.7
Pour favoriser cette coordination voire l'impulser, les unions régionales et les fédérations professionnelles CFDT devront également s'organiser pour croiser leurs expertises.

5.2.3.8
Les militants doivent être armés sur les questions économiques, avoir connaissance des atouts et faiblesses des filières et des opportunités sur leurs territoires. Le dispositif d'accompagnement des structures fédératives *Mathématiques de l'emploi* est l'un des outils pertinents à mobiliser.

5.2.3.9
Des partenariats avec les acteurs associatifs et membres du Pacte du pouvoir de vivre pourront être envisagés dans les territoires, dans un souci de complémentarité, d'expertise et d'action, en s'inspirant du rapport établi avec le soutien de Syndex par la FGMM et la Fondation pour la Nature et l'Homme sur la filière automobile et l'électrification des véhicules.

5.2.4. DES ÉQUIPES CFDT MOBILISÉES POUR SÉCURISER L'EMPLOI ET ACCOMPAGNER LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES

5.2.4.1
La transition écologique doit devenir un sujet syndical à part entière. Nous devons créer le rapport de force nécessaire pour être partie prenante des transformations nécessaires et garantir aux travailleurs un avenir plus serein et plus juste.

5.2.4.2
Les citoyens sont de plus en plus nombreux à prendre conscience du péril écologique et climatique. Beaucoup s'interrogent sur notre capacité collective à y faire face. Nous devons apporter des réponses à leur craintes en sécurisant cette transition. Beaucoup de travailleurs souhaitent également prendre part activement à ce changement, agir pour ne pas subir et contribuer à un projet commun. Notre syndicalisme doit pouvoir leur proposer des moyens d'action. Fidèle à ses valeurs d'émancipation, la CFDT doit leur donner les leviers pour agir. **Durant cette mandature, les organisations CFDT devront répondre à cette attente, être novatrices et faire connaitre notre engagement sur le sujet de la transition écologique.** C'est en apportant la preuve de notre utilité que nous pourrons convaincre toujours plus de travailleurs de nous rejoindre. **Nous continuerons de nous impliquer dans les journées *Au travail pour le climat*** sur les lieux de travail et dans les territoires.

5.2.4.3
Pour faciliter l'appropriation des enjeux de la transition écologique et sociale par les représentants des salariés, **les élus des CSE, CSA ou CST doivent pouvoir bénéficier dans la première année de leur mandat d'au moins une journée de formation obligatoire, y compris par le biais de formations communes aux partenaires sociaux de l'entreprise.** Ces formations devront être financées par l'employeur.

5.2.4.4
Nous devrons en interne aussi organiser l'accompagnement des élus CFDT pour se saisir de ces nouveaux sujets de négociation.

5.2.4.5
Les moyens attribués au dialogue social doivent être renforcés, via une hausse du plancher d'heures de délégation pour les titulaires du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus comme pour les délégués syndicaux chargés de négocier sur la Gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP).

5.2.4.6
Pour les entreprises ou administrations les plus impactées par la transition écologique, la CFDT revendique également la mise en place obligatoire d'une commission environnement au sein des CSE, CSA ou CST.

5.2.4.7
Au-delà de ces outils, le dialogue stratégique sur la transition doit être renforcé au sein de l'entreprise. L'instauration progressive d'un *« Say on climate »* (vote des actionnaires sur la stratégie climatique des entreprises cotées) lors des conseils d'administration, est un premier pas dans ce sens que la CFDT souhaite étendre. **Elle soutiendra de même la création d'un *« Say on just transition »***, une obligation de discuter les mesures de transition lors des assemblées générales des grandes entreprises en associant les représentants des salariés .

5.2.4.8
Les entreprises ayant bénéficié d'aides publiques doivent, en contrepartie, réduire leurs émissions de gaz à effet de serre de manière à ce que la France puisse tenir ses objectifs de neutralité carbone ou de l'agenda 2030. **La CFDT revendique l'avis conforme du CSE sur l'utilisation des aides publiques** notamment pour permettre aux représentants du personnel de s'assurer de l'anticipation des conséquences économiques, écologiques et sociales de la trajectoire carbone de l'entreprise dans la transition écologique .

5.2.4.9
Dans les entreprises dont l'activité est menacée du fait de l'urgence écologique (secteur des énergies fossiles par exemple), le CV de site doit être un outil à la main des CSE afin d'anticiper les stratégies de résilience possible pour le collectif de travail, notamment dans le cadre de la gestion des emplois et des parcours professionnels.

5.2.5. ACTUALISER L'APPROCHE RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES ET DES ORGANISATIONS

5.2.5.1
La Responsabilité sociétale des entreprises et des organisations (RSE/RSO) constitue un levier vers un nouveau modèle de développement durable. Elle doit être mobilisée de façon plus systématique.

5.2.5.2
Les salariés et leurs représentants doivent être associés à la RSE/RSO, via notamment leur participation à l'élaboration des plans de vigilance, la prise en compte de leur avis sur le rapport de durabilité des entreprises, leur association au choix des critères et au suivi des achats responsables. La CFDT militera pour favoriser la négociation d'accord RSE/RSO dans les entreprises et administrations.

5.2.5.3
La CFDT propose également d'abaisser à 50 salariés le seuil des entreprises devant produire un bilan de leurs émissions en gaz à effet de serre actuellement à 500, pour les engager dans une démarche de réduction de ces émissions. Afin d'éviter le transfert de responsabilité environnementale, la CFDT réclamera par ailleurs que les entreprises donneuses d'ordre intègrent systématiquement dans leur bilan carbone les activités qu'elles confient à leurs sous-traitants.

5.2.5.4
Les marchés publics constituent l'un des leviers les plus puissants pour intégrer un cahier des charges exigeant des normes sociales et environnementales et ainsi entraîner toute la chaîne de valeur dans une démarche RSE. Cette démarche doit d'ailleurs se généraliser pour l'ensemble des entreprises et des administrations à travers des politiques d'achats responsables.

5.2.6. FAIRE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET DE LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE DES OPPORTUNITÉS

5.2.6.1
L'intelligence artificielle tout comme la transformation numérique offrent de véritables opportunités, car elles transforment les modes de production de l'entreprise, et peuvent par exemple, favoriser le tri des déchets, prédire le comportement des matériaux, optimiser la gestion de l'énergie. Encore faut-il que les logiques d'optimisation permises par le numérique placent les questions sociales et environnementales comme prioritaires. La transformation numérique peut aussi impacter négativement l'environnement. Il faut désormais prendre en compte l'impact des infrastructures informatiques, des déchets numériques et de la consommation d'énergie sur le climat. Cela nécessite de transformer nos pratiques individuelles et collectives comme nos modes de production (écoconception, recyclage, économie circulaire 📣), et d'en faire un sujet de dialogue économique, social et environnemental.

5.3. FINANCER L'ACTION PUBLIQUE

5.3.1. UNE FISCALITÉ PLUS JUSTE

5.3.1.1. Consentir à l'impôt

5.3.1.1.1
Pour faire face aux défis environnementaux, pour préparer l'avenir, mais aussi pour réparer une société fracturée, la CFDT estime que l'action publique est indispensable. **Elle réaffirme donc la nécessité de prélèvements obligatoires, adaptés aux différents revenus et patrimoines, à hauteur de nos besoins collectifs.**

5.3.1.1.2
L'idée d'un « ras-le-bol fiscal » général et indifférencié occulte en fait une demande de justice dans la répartition des efforts et le besoin de retrouver le sens des prélèvements obligatoires, d'identifier leurs objectifs et leur cohérence. C'est en redonnant du sens aux prélèvements collectifs que nous rétablirons le consentement à l'impôt. Cela passe aussi par plus de pédagogie et de transparence, légitimement attendues par les contribuables.

5.3.1.1.3
L'impôt est au cœur du pacte démocratique : il est la concrétisation de l'idée de bien commun, en même temps qu'il est un moment privilégié d'organisation de la décision collective.

5.3.1.1.4
Pour la CFDT, il est temps de repenser notre fiscalité en mettant de côté les vieilles croyances qui ont affaibli ces dernières années le consentement à l'impôt et, au-delà, la capacité d'action publique.

5.3.1.2. Requestionner les avantages familiaux pour plus de justice

5.3.1.2.1
Les avantages familiaux ont historiquement été pensés sur un modèle de famille qui privilégie la mono-activité dans le couple, et bien souvent celle de l'homme. La multiplicité des formes de familles, la monoparentalité, et nos ambitions d'égalité entre femmes et hommes invitent à requestionner ces avantages.

5.3.1.2.2
La CFDT revendique que la totalité des prestations sociales puissent être partagées équitablement entre les deux parents en cas de résidence alternée après leur séparation.

5.3.1.2.3
Ainsi la CFDT propose de remplacer le quotient familial par un forfait par enfant, et d'ouvrir les allocations familiales, dès le premier enfant.

5.3.1.2.4
Par ailleurs, la CFDT revendique également la fin du quotient conjugal.

5.3.1.3 Renforcer le contrôle de l'acquittement de l'impôt

5.3.1.3.1
La CFDT revendique que les moyens dédiés aux administrations en charge de ce contrôle soient largement renforcés, notamment en termes de moyens humains et d'outils technologiques.

5.3.1.3.2
La CFDT réaffirme également la nécessité pour l'État de garantir les moyens mis en œuvre pour s'assurer de la juste contribution de chacun et permettre à l'impôt d'avoir l'efficacité visée et le rendement attendu.

5.3.2. UN IMPÔT PLUS PROGRESSIF

5.3.2.1. Un impôt plus juste est aussi plus efficace

5.3.2.1.1
Bien des réformes fiscales antérieures ont été fondées sur l'idée que la baisse des prélèvements obligatoires favorisait la croissance et que la croissance permettait ensuite d'améliorer la situation des plus défavorisés. Cette théorie du « ruissellement », qui n'a jamais été rigoureusement validée, s'est avérée néfaste sur le long terme. La multiplication des niches fiscales, des exemptions, des taux forfaitaires, a rendu l'impôt illisible et a essentiellement profité aux catégories les plus favorisées, sans bénéfice pour l'investissement ou la consommation. À l'inverse, le poids des taxes, qui pèsent proportionnellement plus sur les bas revenus, s'est accru dans l'ensemble des prélèvements obligatoires.

5.3.2.1.2
Pour la CFDT, **il importe de réaffirmer que l'impôt progressif est l'impôt le plus juste**, puisqu'il permet d'ajuster la contribution au financement des dépenses publiques à la richesse individuelle, dès lors que la progressivité ne conduit pas à réduire excessivement le nombre de contribuables soumis à l'impôt.

5.3.2.1.3
La CFDT réaffirme aussi que la lutte contre les inégalités passe en partie par la redistribution fiscale, et que la réduction des inégalités non seulement n'est pas antinomique avec la performance économique, mais y contribue.

5.3.2.2. Renforcer la progressivité et l'universalité de l'impôt

5.3.2.2.1
Les revenus du capital constituent une part importante des revenus des catégories les plus aisées, tandis qu'ils en représentent une part marginale pour les classes moyennes ou défavorisées. Sortir les revenus du capital du barème de l'impôt sur le revenu n'a fait qu'accentuer les inégalités. Pour que tous les revenus soient imposés de la même façon et donc pour renforcer

l'égalité devant l'impôt quel que soit le niveau de revenu, **la CFDT demande donc la suppression du prélèvement forfaitaire unique et la réintégration des revenus du capital dans l'assiette de l'impôt sur le revenu.**

5.3.2.2.2
La progressivité de l'impôt sur le revenu a été réduite par la suppression des tranches supérieures d'imposition, ce qui a réduit le taux d'imposition moyen des seuls hauts revenus. Pour rééquilibrer les prélèvements obligatoires entre catégories de revenu, **la CFDT revendique la création d'une nouvelle tranche d'imposition à 50 % qui s'appliquerait aux plus hauts revenus.**

5.3.2.2.3
La CFDT revendiquera également une plus grande progressivité du barème de l'imposition des successions afin de taxer plus fortement les plus gros héritages. La CFDT revendiquera une restriction forte de certaines niches fiscales permettant d'échapper à l'imposition réelle des grosses successions.

5.3.3. FAIRE CONTRIBUER LES PATRIMOINES LES PLUS ÉLEVÉS

5.3.3.1. Pourquoi faire contribuer les patrimoines ?

5.3.3.1.1
L'impôt doit dépendre de la capacité contributive de chacun. À côté du revenu, le patrimoine est un élément de cette capacité : deux personnes ayant le même revenu mais des patrimoines différents n'ont pas le même niveau de richesse, ne serait-ce que parce que les patrimoines génèrent des gains exceptionnels (plus-values notamment).

5.3.3.1.2
Les patrimoines sont aujourd'hui bien plus inégalement répartis que les revenus. En France, les 10 % les plus riches possèdent la moitié du patrimoine total, les 1 % les plus riches en possèdent un sixième. Les inégalités de patrimoine sont aussi celles qui se reproduisent le plus de génération en génération.

5.3.3.1.3
Dans la perspective de la transition écologique, il ne serait pas juste de faire contribuer les revenus des travailleurs, qui vont déjà supporter les conséquences de la transition écologique dans leur activité, sans solliciter également les patrimoines.

5.3.3.2. Une taxation des successions pour financer la perte d'autonomie

5.3.3.2.1
La perte d'autonomie est aujourd'hui un des grands défis liés au vieillissement. Ce défi doit être relevé collectivement, sans quoi les personnes doivent y faire face individuellement, avec des capacités très inégales selon leur niveau de revenu, de ressources familiales, mais aussi de patrimoine.

5.3.3.2.2
Pour financer la prise en charge de la perte d'autonomie, la CFDT revendique la création d'un prélèvement de 1% dès le premier euro sur l'ensemble des successions et donations.

5.3.3.3. Faire contribuer les plus hauts patrimoines au financement de la transition écologique

5.3.3.3.1
Compte tenu des charges exceptionnelles auxquelles nous devons faire face (conflit armé et/ou économique, pandémie, transition écologique), compte tenu aussi de l'accroissement des inégalités ces dernières années, **la CFDT estime que l'on peut demander un effort particulier aux catégories les plus aisées.**

5.3.3.3.2
Cette contribution pourrait prendre la forme d'un prélèvement progressif, à faible taux sur les patrimoines, en exonérant les classes moyennes par un abattement.

5.3.4. MODERNISER ENFIN LA FISCALITÉ LOCALE

5.3.4.1
La CFDT dénonce de longue date l'iniquité des impôts locaux sur les ménages. La suppression de la taxe d'habitation aura été un moyen radical de mettre fin à un impôt tellement injuste qu'il en était devenu irréformable. **La CFDT demande donc une réforme de la fiscalité locale (taxe foncière, etc.) pour plus de justice sociale en assurant une péréquation entre collectivités.**

5.3.4.2
Une instance nouvelle devra être créée pour assurer une juste répartition des ressources entre les différents niveaux de collectivités locales.

5.3.5. UNE FISCALITÉ DES ENTREPRISES PLUS ÉQUITABLE ET PLUS FAVORABLE À L'ACTIVITÉ

5.3.5.1
Lors de son 49e congrès à Rennes, la CFDT a acté que l'entreprise était « un acteur incontournable de l'activité économique au cœur de la société, un lieu de création de richesses, un collectif humain de travail, un espace de démocratie sociale, un espace de création collective, un lieu d'investissement productif ». Cela signifie qu'elle doit être préservée des effets d'une fiscalité trop élevée qui pénaliserait son activité.

5.3.5.2
La CFDT veut faire peser la fiscalité sur les propriétaires des entreprises, via l'impôt sur le revenu et le patrimoine, plutôt que sur les entreprises elles-mêmes. La montée en puissance des impôts sur le patrimoine ou sur les revenus du capital doit compenser la diminution de l'impôt sur les sociétés et sur la production.

5.3.5.3
Si la compétitivité des entreprises est un objectif légitime, elle ne doit cependant pas conduire à une course au moins-disant fiscal. **C'est pourquoi la CFDT milite en faveur de la création d'une assiette commune de l'impôt sur les sociétés et de l'encadrement de ses taux en exigeant en particulier un taux plancher.** En la matière, les avancées récentes obtenues au niveau international vont dans le bon sens. Elles devront être complétées par des accords plus ambitieux à l'échelle européenne.

5.3.5.4
La CFDT agira avec la Confédération européenne des syndicats pour lutter contre l'évasion fiscale.

5.3.6. REDONNER DU SENS À LA DETTE PUBLIQUE

5.3.6.1. Un sujet d'attention légitime

5.3.6.1.1
La dette publique est un moyen de financement normal de l'action publique notamment à travers les investissements d'avenir qu'elle permet de réaliser, et c'est aussi un outil indispensable du pilotage de l'économie. Mais elle porte aussi un enjeu de crédibilité pour les finances publiques, de confiance dans l'économie et dans l'action des pouvoirs publics. Elle génère enfin des effets redistributifs entre les contribuables, potentiellement importants et difficiles à maîtriser.

5.3.6.1.2
A ce titre, il est normal que la dette publique soit un sujet de préoccupation dans le débat public. La CFDT a toujours été attachée à un pilotage responsable des finances publiques et de la dette publique. Elle n'a jamais voulu faire du recours à l'endettement une facilité qui permette de différer les choix en matière de dépenses publiques ou de fiscalité.

5.3.6.2. Un contexte propice à l'investissement public

5.3.6.2.1
La création de l'euro et la politique conduite par la Banque centrale européenne, ainsi que le contexte économique international récent, ont permis une baisse des taux d'intérêt et un allongement des durées de l'emprunt public français.

5.3.6.2.2
La charge de la dette, qui est le véritable indicateur de sa soutenabilité, s'en est trouvée réduite d'autant, ce qui a notamment permis de supporter le choc économique lié à la crise sanitaire.

5.3.6.2.3
Face aux défis de la transition écologique, il faut reconstituer une capacité d'investissement public nécessaire pour transformer les infrastructures, équiper les services publics et appuyer l'effort de recherche.

5.3.6.3. Une évaluation renouvelée de la dépense publique

5.3.6.3.1
Cette conjoncture ne doit pas nous conduire à la facilité. Au contraire, elle oblige à une grande rigueur dans la conduite des politiques publiques. Mais cette rigueur ne doit pas être celle qu'avancent ceux qui dramatisent le niveau d'endettement par hostilité de principe à la dépense publique ou à l'intervention de l'État. **Pour la CFDT, être rigoureux cela ne veut pas dire être parcimonieux, mais être ambitieux sur les moyens et clair sur les objectifs.**

5.3.6.3.2
Ce que nous transmettrons aux générations futures, ce n'est pas la dette publique, mais l'usage que nous en aurons fait. Si nous investissons dans les dépenses d'avenir, dans le développement humain, dans une économie résiliente et la réduction des inégalités et la création de richesses durables, les générations futures seront plus prospères. Si au contraire nous différons les investissements nécessaires ou gaspillons nos ressources, elles seront plus pauvres, quel que soit le niveau d'endettement public.

5.3.6.3.3
La priorité est donc de se donner les moyens de piloter la dépense publique, de l'évaluer dans le sens du progrès social et humain. Pour la CFDT, cela ne peut se faire que de façon démocratique, en associant largement les citoyens et les corps intermédiaires. **À cette fin, la CFDT demandera la mise en place d'une conférence pluriannuelle des finances publiques, associant État, collectivités territoriales et organisations du paritarisme.**

5.4. UNE NOUVELLE GRILLE DE LECTURE DE LA MONDIALISATION

5.4.1. UN MULTILATÉRALISME BOUSCULÉ À RÉINTERROGER

5.4.1.1
Face aux défis globaux du XXIe siècle, de plus en plus prégnants, qu'il s'agisse d'environnement, de dérèglement climatique, de santé publique, des échanges commerciaux, des risques géopolitiques ou des enjeux migratoires, les réponses collectives manquent.

5.4.1.2
Le poids des unilatéralismes de la Chine et la Russie notamment et d'un multilatéralisme à la carte (États-Unis, Royaume-Uni) est un frein dans la prise des décisions nécessaires à la transition juste.

5.4.1.3
Le multilatéralisme change aussi de nature et devient un jeu pluri-acteurs où les entreprises ont un rôle de plus en plus important. Les ONG et la société civile commencent aussi à y faire entendre leurs voix. La crise sanitaire doit être l'occasion de développer un multilatéralisme réellement multipartite et inclusif.

5.4.1.4
La CFDT défend le multilatéralisme comme forme de régulation des relations internationales. Pour que la transition soit juste, la coopération et les compromis entre États pour élaborer des objectifs communs sont indispensables.

5.4.1.5
La CFDT prône un multilatéralisme rénové, fort d'une meilleure coordination entre les agences onusiennes et capable de permettre l'émergence d'une régulation sociale de la mondialisation. Elle portera ce message en s'appuyant sur ses relais syndicaux mondiaux dans les lieux de gouvernance mondialisée (OIT, le Groupe syndical 20 [L20]) comme auprès des gouvernements et entreprises, en lien avec les associations et ONG.

5.4.1.6
L'Union européenne doit avoir un rôle moteur dans ce développement global, durable et équilibré de la planète au sein des institutions multilatérales et y porter des positions ambitieuses. Le syndicalisme européen, en lien avec la CSI, devra y prendre toute sa place.

5.4.2. DES RÉGULATIONS À OPÉRER AU REGARD DE NOS STANDARDS ÉCOLOGIQUES ET SOCIAUX

5.4.2.1
Les défis émergents de notre société nécessitent d'identifier de nouvelles formes de régulation de la mondialisation alliant objectifs sociaux, économiques et environnementaux. Les accords commerciaux internationaux doivent impérativement intégrer des normes sociales et environnementales élevées, et les Objectifs de développement durable (ODD), et intégrer le syndicalisme mondial dans les négociations. **Le système international de règlement des différends doit être réformé pour garantir le respect des droits sociaux et environnementaux fondamentaux et permettre à leurs défenseurs d'y recourir.**

5.4.2.2
Les fédérations syndicales européennes et internationales ont un rôle important à jouer dans l'impulsion, la négociation et la mise en œuvre d'accords-cadres internationaux garantissant l'application de normes sociales et environnementales le long des chaînes d'approvisionnement des entreprises multinationales signataires de ces accords. La CFDT plaide pour l'élargissement des droits à l'information consultation des comités d'entreprise européens.

5.4.2.3
La CFDT s'engagera résolument contre les violations des droits dans les chaînes de sous-traitance en outillant et mobilisant les fédérations et les équipes. Elle continuera par ailleurs à s'impliquer avec la CES et la CSI dans l'adoption d'une directive européenne exigeante et d'un traité onusien contraignant en la matière. Comme pour la loi sur le devoir de vigilance, la Confédération soutiendra des démarches de travail intersyndical menées avec des organisations basées dans d'autres pays. Il s'agit notamment de pousser les entreprises signataires d'accords-cadres internationaux à mettre en application les clauses des accords à tous les échelons de la chaîne de valeur.

5.4.2.4
La CFDT soutient la volonté de faire de l'accord de Paris sur le climat et des normes fondamentales de l'OIT des clauses essentielles et opposables des accords commerciaux pour engager les pays dans la voie de ratification des conventions et de leur application.

5.4.3. DE L'INTERDÉPENDANCE À LA SOLIDARITÉ

5.4.3.1. Sur le plan sanitaire

5.4.3.1.1
La crise sanitaire nous rappelle que la mondialisation ne peut être une relation d'interdépendance sans solidarité : **la CFDT, avec la CSI, revendique la nécessité absolue de construire une solidarité sanitaire internationale,** notamment concernant la production et l'accès aux vaccins comme aux médicaments.

5.4.3.1.2
La Déclaration du centenaire de l'OIT offre une feuille de route pour renforcer la protection sociale pour tous : la CFDT soutient la création d'un fonds universel de financement de la protection sociale qu'elle entend porter par le biais de son mandat de délégué des travailleurs à l'OIT.

5.4.3.2 Sur le plan écologique

5.4.3.2.1
Le changement climatique, les pertes de biodiversité, les pollutions, et leurs conséquences appellent une réponse mondiale et de la solidarité entre les états.

5.4.3.2.2
La CFDT revendique une politique d'investissements en réponse à l'urgence écologique, avec une gouvernance adaptée de l'Union européenne et des fonds dédiés.

5.4.3.2.3
Nombre de pays aujourd'hui largement dépendants des énergies fossiles risquent de devoir passer par une phase de développement carboné pour parvenir à se développer. La transition écologique doit être pensée pour s'articuler avec leur ambition légitime de développement : **la CFDT plaide pour l'instauration de nouvelles coopérations et solidarités intégrant accès aux ressources stratégiques, transferts technologiques et financements.**

5.4.3.2.4
Au travers des institutions internationales, la CFDT interpellera les différents États pour qu'ils respectent leurs engagements en matière de transition juste.

5.4.3.3. Sur le plan de la paix

5.4.3.3.1
Il faut aujourd'hui tirer les leçons du passé et instaurer une entente durable entre les peuples pour éviter la guerre. Cette entente, c'est la coopération, la solidarité, mais c'est aussi, et avant tout, la compréhension et l'amitié. La CFDT appelle les États, comme l'ensemble des organisations de travailleurs, à développer entre eux des programmes d'échanges culturels de grande envergure dans le cadre d'une stratégie internationale de paix durable.

5.4.3.3.2
Mais la paix ne se fait pas en un jour : la crise aux confins de l'Europe renforce la nécessité de ne pas baisser la garde et d'intensifier la coopération stratégique et industrielle en matière de défense. La CFDT revendique une intensification du concept de l'Europe et de la défense pour une large coopération stratégique et industrielle entre les nations qui constituent l'Union européenne et en faire ainsi le havre de paix espéré par sa population.

5.5. DES LEVIERS EUROPÉENS À SAISIR POUR CHANGER LA VIE DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES

5.5.0
L'Union européenne est notre meilleur atout pour une transition juste réussie. Elle est construite sur des valeurs de solidarité entre ses États membres, et elle dispose d'instruments juridiques et de gouvernance pour prendre des décisions qui les engagent.

Des instruments devront être renforcés, en particulier la charte des droits fondamentaux qui devra être plus explicite dans des domaines comme l'environnement ou encore le respect du droit à l'avortement. Mais les blocages politiques sont nombreux et les politiques européennes doivent aussi évoluer sur le plan social et économique pour profiter à l'ensemble des citoyennes et des citoyens.

5.5.1. UNE EUROPE SOCIALE À RENFORCER

5.5.1.1
Le socle européen des droits sociaux est la base sur laquelle appuyer la construction de l'Europe sociale. Ses 20 principes doivent être transposés au plus vite dans les états membres. Dans ce cadre, **la CFDT revendique la mise en place d'un comité de suivi associant les partenaires sociaux nationaux et européens.**

5.5.1.2
D'autres droits individuels sont à définir ou renforcer pour tous les travailleurs européens. **La CFDT revendique qu'une directive européenne renforce la négociation collective interprofessionnelle et sectorielle et fixe un seuil de décence pour les salaires minima.** La création d'un compte européen des droits individuels (type CPF) renforcera la lisibilité et l'accessibilité des droits.

5.5.1.3
Du niveau de solidarité entre les pays membres dépend la stabilité des droits sociaux et la fin du dumping social. **La CFDT défend donc l'instauration d'un premier socle de protection sociale européenne à travers un système d'assurance chômage mutualisé.**

5.5.1.4
Les travailleurs des plateformes doivent eux aussi pouvoir bénéficier d'un système de représentation et la reconnaissance de leurs droits à la négociation collective et à la protection sociale. **La CFDT revendique qu'une directive ambitieuse le garantisse.**

5.5.2. UNE GOUVERNANCE ÉCONOMIQUE EUROPÉENNE AU SERVICE DU PROGRÈS SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

5.5.2.1
En activant la clause dérogatoire générale du Pacte de stabilité et de croissance (PSC), l'Union européenne a pu faire face à la crise sanitaire et en a atténué les effets sociaux et économiques. De même, les règles du PSC doivent être revues au regard des grands enjeux.

5.5.2.2
Le renforcement de la dimension politique européenne pour une transition juste nécessite aussi d'améliorer les processus décisionnels de l'Union européenne.

5.5.2.3
La CFDT revendique la mise en place de nouveaux indicateurs de richesse et de développement humain sur la base desquels seront pilotées les politiques européennes.

5.5.2.4
La CFDT, avec la CES, souhaite donc une réforme en profondeur de la gouvernance économique de l'Union européenne. Celle-ci doit en particulier comporter :

5.5.2.5 un principe général de partenariat avec les partenaires sociaux dans tous les processus relevant de la gouvernance économique de l'UE ;
5.5.2.6 un protocole de droit social pour garantir que les droits sociaux ne soient pas niés au profit d'intérêts économiques ;
5.5.2.7 un véritable pouvoir d'initiative du Parlement européen, pour accroître son rôle dans la définition des politiques communes économiques, budgétaires et sociales.

5.5.2.8
La CFDT soutient, avec la CES, le passage au vote à la majorité qualifiée sur les questions sociales, fiscales et environnementales via l'activation d'une « clause passerelle ». Cette clause devra inclure une clause de non-régression et associer en amont les partenaires sociaux européens et nationaux.

5.5.2.9
La zone euro pourrait devenir un véritable espace social commun, qui prendrait la forme d'un « Eurogroupe social » réunissant les ministres des Affaires sociales.

5.5.3. UNE EUROPE MOTEUR DE LA TRANSITION JUSTE

5.5.3.1
Pour parvenir à une transition juste, l'Europe doit poursuivre ses efforts en faveur d'une politique environnementale ambitieuse, solidaire, et respectueuse des travailleurs. Ce sont des enjeux clés du Pacte vert européen et du premier paquet législatif *« Fit for 55 »* qui vise à réduire de 55% les émissions de gaz à effet de serre de l'UE d'ici 2030. Dans ce cadre, l'Union européenne doit mettre tous les leviers de régulation (réglementation, objectifs et tarification) au service de ses ambitions, en les articulant systématiquement à la dimension juste de la transition.

5.5.3.2
La CFDT, avec la CES, s'est fortement investie pour la mise en œuvre d'un fonds européen de transition juste. Il nous faut aujourd'hui aller plus loin et trouver de nouveaux outils de défense collective. La CFDT revendique un fonds social pour le climat conséquent, comme l'a proposé la Commission européenne, et doté de moyens décuplés. Pour ce faire, les mesures liées au renforcement de la tarification carbone devraient être à 100% orientées vers l'accompagnement des ménages, des travailleurs et des petites entreprises dans la transition.

5.5.3.3
La perspective d'une taxe carbone aux frontières se dessine enfin à l'échelle européenne permettant ainsi à l'Union européenne d'imposer ses normes environnementales aux entreprises exportant sur son territoire. Les ressources de ce mécanisme d'ajustement doivent être fléchées pour accroître l'action en faveur du climat et transformer l'industrie européenne.

5.5.3.4
L'Europe peut aussi contraindre les entreprises à s'assurer que leur chaîne de valeur respecte les droits environnementaux et humains. La CFDT, avec la CES, soutient une directive ambitieuse et contraignante sur le devoir de vigilance, pour toute entreprise quelles que soient sa taille et sa forme juridique. La CFDT demande également que des modalités d'application adaptées soient prévues pour les TPE-PME et microentreprises.

6. CONCLUSION

Face aux enjeux des transitions justes, la CFDT s'engage avec détermination et lucidité, consciente de leur urgence. Cela nécessite de partir du concret et du réel pour construire des réponses apportant du progrès qui préserve l'avenir des générations futures. Cela nécessite aussi de penser le monde du travail et la société en général en y apportant des propositions d'évolution et des espaces de régulations. Par cette résolution, la CFDT affirme avec conviction son rôle d'acteur de la transformation sociale. Mais pour transformer le monde, il faut aussi nous transformer, renforcer nos pratiques syndicales, renforcer nos structures et leur permettre de se consacrer à nos priorités.

C'est ce choix que nous faisons aujourd'hui. Celui d'un syndicalisme exigeant et ouvert. Il doit répondre concrètement aux besoins des travailleurs et des travailleuses et les convaincre de le rejoindre. Construite à partir de la démarche participative *La Consult'* et du débat des syndicats, cette résolution trace nos perspectives pour le mandat qui s'ouvre. Elle nous engage tous et toutes, militants CFDT, à la décliner et à la mettre en œuvre.

RÉSULTATS DU VOTE SUR LA RÉSOLUTION GÉNÉRALE DU 50e CONGRÈS DE LA CFDT		
Inscrits	24 468	
Retirés	21 087	
Exprimés	17 529	
Pour	15 935	90,91 %
Contre	1 594	9,09 %
Abstentions	3 558	

RÉSOLUTION GÉNÉRALE DU 50e CONGRÈS DE LA CFDT ADOPTÉE

7. INDEX

ACCOMPAGNEMENT MILITANT DONT L'ARC :
1.1.2.1, 1.1.1.2.10, 1.1.2.14, 1.1.2, 1.1.4.2, 1.1.4.3, 1.1.4.4, 1.1.6.3, 1.1.7.3, 1.2.2.3, 2.3.3.5.3, 4.2.5.1.6, 5.2.4.4.

BRANCHES ET FILIÈRES :
Dialogue social : 2.1.2.5, 2.1.3.2, 2.1.4.9, 2.1.4.13, 2.1.6.6, 4.2.2., 4.2.5., 4.3.1.13, 5.2.4.5
Revalorisations salariales : 2.2.1.2, 2.2.2.5, 2.2.2.6, 2.2.2.8, 2.2.2.10, 2.2.2.11, 2.2.2.12, 2.2.2.14, 2.2.3.2, 2.2.5.2, 3.7.1.4, 4.3.2.2.3
Transition écologique : 3.6.3.11, 5.1.1, 5.1.2, 5.1.5, 5.2.0.2, 5.2.1.3, 5.2.1.7, 5.2.2.2.1, 5.2.2.2.3, 5.2.4.1, 5.2.4.3, 5.3.3.1.3, 5.4.3.2.3

CADRES :
À la CFDT : 1.1.5.5, 1.1.8.
Management : 2.1.1.4, 2.1.1.5, 2.1.4.1, 2.1.4.11, 3.2.5.1

DÉMOCRATIE :
Démocratie participative : 4.1.1., 4.1.1.6, 4.1.1.8, 4.1.3.3, 4.3.5.16
Démocratie représentative : 4.1.1., 4.1.3.3
Démocratie sociale : 1.3.2.3, 1.3.2.4 , 4.1.1., 4.1.1.5, 4.1.3.3, 4.2.1.1, 5.3.5.1
Référendum : 4.1.1.9

DÉVELOPPEMENT SYNDICAL :
1.1.0.5, 1.1.1.2.9, 1.1.1.3, 1.2.1.5, 1.2.1.6, 1.2.2., 1.2.3.
Dans les TPE : 4.2.5.2.2

DIALOGUE PROFESSIONNEL :
2.1.2.3, 2.1.2.4, 2.1.2.5, 2.1.4.9, 5.2.1.10

DIALOGUE SOCIAL :
1.3.2.2, 1.3.2.3, 1.3.3.4, 1.3.4.1.4, 2.1.1.8, 2.1.2.5, 2.1.3.2, 2.1.4.3, 2.1.4.9, 2.1.4.13, 2.1.6.6, 4.2.2, 4.2.5, 4.3.1.13, 5.2.1.10, 5.2.4.5
Accord de performance collective : 2.3.1.6, 3.6.3.7, 3.6.3.8, 4.2.2.4.1, 4.2.2.4.3
Dialogue social dans les entreprises et les administrations : 4.2.1., 4.2.2.
Dialogue social territorial : 4.2.5.1
Droit souple : 4.2.3.
Local syndical numérique : 4.2.2.2.9, 4.2.2.2.13
Télétravail : 2.1.4., 2.3.3.1.1, 2.3.3.3.2, 4.2.2.2.8, 4.2.3.4
Transition écologique : 5.1.1., 5.1.2., 5.1.5., 5.2.0.2, 5.2.1.3, 5.2.1.7, 5.2.2.2.1, 5.2.2.2.3, 5.2.4.1, 5.2.4.3, 5.3.3.1.3, 5.4.3.2.3
Transition numérique : 2.1.5.2, 4.1.1.11

DISCRIMINATIONS :
Commission Confédérale Femme : 4.3.2.3
Discriminations syndicales : 1.1.4.4
Égalité femme homme : 2.1.4.8, 2.2.2.12, 2.3.1.5, 2.3.3.2.4, 3.2.2.1.2, 3.3.2.1, 3.7.1.1, 4.2.5.2.8, 4.3.1.9, 4.3.2., 4.3.3.1, 4.3.5.7, 5.3.1.2.1
Lutte contre toutes formes de discrimination : 2.2.5.1, 3.2.2.1.2, 4.1.2.4, 4.3.1.

ÉDUCATION :
4.3.5.

EMPLOI :
Assurance chômage : 3.6.2.4, 3.6.2.6, 3.6.2.7, 3.6.3., 5.5.1.3
Assurance Transition Emploi : 3.6.2.4, 3.6.2.5, 3.6.2.6
Formation : 3.6.
Transition professionnelle : 2.3.2.8, 3.6.1, 3.6.3.1, 5.2.2.2.7, 5.2.2.2.8

ENTREPRISE :
Administrateurs salariés : 4.2.4.4, 4.2.4.6
Conditionnalité des aides : 2.2.2.3, 2.2.2.14, 5.2.1.7, 5.2.4.8
Entreprises multi-établissement ou multisites : 4.2.2.2.1, 4.2.2.2.4
Partage du pouvoir : 4.1.1.2, 4.2.4.1, 4.2.4.6

Raison d'être : 2.1.1.8, 4.2.4.8, 4.2.4.9, 4.2.4.10
Société à mission : 2.1.1.8, 4.2.4.11, 4.2.4.12, 4.2.4.13
Sous-traitance : 2.2.3., 5.4.2.3
TPE : 1.1.1.3.1, 1.2.3.3, 2.3.3.5.1, 3.7.3.4, 4.2.5.1.4, 4.2.5.2, 5.5.3.4

ÉTHIQUE :
1.1.4.5., 1.1.5.3, 1.2.1.5, 2.3.3.5.2, 3.3.1.3

FISCALITÉ, IMPÔT :
3.4.4., 3.5.1.3, 3.5.1.5, 5.1.4., 5.3.

FONCTIONS PUBLIQUES :
1.1.2.6.4, 3.6.2.7, 4.2.2.1.2, 4.2.2.1.4, 4.2.2.1.5, 4.2.2.2.6, 4.2.2.2.7, 4.2.2.2.8, 4.3.1.12
Conseil d'administration : 4.2.4.4, 4.2.4.5, 4.2.4.6, 4.2.4.12, 4.2.4.14
Dialogue social dans les fonctions publiques : 4.2.2.1.5, 4.2.2.2.2, 4.2.2.2.6, 4.2.2.3.13, 4.2.2.4.1

FORMATION SYNDICALE :
1.1.3.
Commission Confédérale de la Formation Syndicale : 1.1.3.6, 1.1.3.7

INTERNATIONAL :
1.1.6.6, 1.3.4, 2.1.6.7, 3.5.1.8, 4.3.6., 5.3.5.3, 5.4.

JEUNES :
Garantie Jeunes : 3.2.2.2
Logement : 1.1.7.1.1, 3.2.2.1.1, 3.2.2.1.4, 3.2.2.1.5
Militantisme : 1.1.7.
Protection sociale : 3.2.2.

MIGRANTS :
2.2.4. ,4.3.6.

MIXITÉ SOCIALE :
4.3.4.

NUMÉRIQUE :
1.1.1.2.13, 1.2.2.5, 1.2.4.1, 2.1.5., 3.1.3., 3.2.3.5, 3.5.1.8, 3.8.1.3, 3.8.1.4, 4.1.1.11, 4.1.3.4, 4.2.2.2.9, 4.2.2.2.12, 4.2.2.2.14, 4.3.5.7, 5.2.6.
Illectronisme : 3.8.1.4
Intelligence artificielle : 2.1.5., 5.2.6.
Outil d'accès aux droits : 3.1.3.
Protection des données personnelles : 4.1.1.11

OUTRE-MER :
2.3.3.2.1, 2.3.3.4, 4.3.5.19

PACTE DU POUVOIR DE VIVRE :
1.3.3., 5.2.3.9

PETITE ENFANCE :
4.3.3.

PROTECTION SOCIALE :
3.
Accès aux droits : 3.1.,3.2.2.1.3, 4.3.6.
Accompagnement : 3.2.1.5, 3.2.2.2.2
Aidants : 3.4.3.
Assurance maladie : 3.2.4.
Bouclier social : 3.2.1.
Hôpital : 3.3.1.
Maintien de l'autonomie : 3.4., 5.3.3.2
Mutuelles, complémentaires santé : 3.2.4., 3.3.3.1
Prévention : 2.1.3., 3.1.2.1, 3.2.2.1.6, 3.2.4.2, 3.3.2.3, 3.3.3, 3.4.1.2, 3.5.1.7
Prévoyance : 3.2.5.
Retraites : 2.1.3.5, 2.1.3.8, 2.3.2.9, 3.7.

REVALORISATIONS SALARIALES :
2.2.
Agents publics de catégorie C : 2.2.2.9
Dans les entreprises et sur toute la chaîne de valeur : 2.2.
Enseignants : 4.3.5.4
Métiers de « la deuxième ligne » : 2.2.1.

SERVICES PUBLICS :
2.3.3.3.5, 3.6.3.10, 3.8.

SYNDICATS :
1.1.1.
Collectifs de projets : 1.1.6.8
Communication syndicale : 1.1.2.5
Défenseurs syndicaux : 1.1.2.6
Sécurisation des parcours militants : 1.1.4.

TERRITOIRES :
Dialogue social territorial : 4.2.5.1, 3.6.3.10
Nouveaux partenariats, Pacte du pouvoir de vivre : 1.3.3.
Transition écologique : 1.3.3.3, 3.6.3.11, 5.1., 5.2.
Unions Territoriales TPE : 4.2.5.2

TIERS-LIEUX :
2.1.4.10, 2.3.3.1.1, 2.3.3.1, 3.8.2.5, 4.3.4.1

TRAVAIL :
Partage de la valeur : 2.2.2., 2.2.3.
Partage du pouvoir : 2.1.2., 4.2.4.
Pénibilité : 2.1.3.
Sens du travail : 2.1.1., 2.1.2.

TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS :
2.1.6., 3.2.3., 4.2.5.1.4

TRAVAILLEURS VULNÉRABLES :
Travailleurs des plateformes : 2.1.6., 3.2.3.5, 5.5.1.4
Travailleurs en situation de handicap : 2.1.4.7, 2.2.5., 3.2.1.4, 3.4.1.6, 3.7.2.1, 4.2.5.2.8, 4.3.5.9.
Travailleurs migrants : 2.2.4., 4.3.6.
Travailleurs saisonniers : 3.6.4.

UNION EUROPÉENNE :
1.3.4., 1.3.4.2.3, 5.5.1, 5.5.2., 5.5.3.
Actions fédérales et territoriales transfrontalières : 1.3.4.1., 1.3.4.2., 1.3.4.3.
Un levier de transformation à saisir : 5.4.1.6, 5.5.0., 5.5.2.4, 5.5.3.1, 5.5.3.2, 5.5.3.3

Frédéric Sève, secrétaire national, présente la résolution sur la Caisse nationale d'action syndicale (Cnas), et notamment son amendement sur la prise en charge des démarches précontentieuses.

ÉVOLUTION DE LA CNAS

1. Présentation de la résolution sur la Cnas.....181
2. Amendement en débat 183
3. Résolution sur la Cnas et résultats du vote sur la résolution de la Cnas 187

1. PRÉSENTATION DE LA RESOLUTION SUR LA CNAS PAR FRÉDÉRIC SÈVE

La résolution sur la Cnas qui vous est présentée vise à renforcer et à préciser les prestations actuelles de notre caisse de solidarité. Mais cette présentation est aussi l'occasion de revenir sur cet outil syndical unique qu'est la Cnas, et de faire connaître à tous les militants ses principes et ses prestations.

Nous le précisons à chaque fois, mais c'est toujours bien de le rappeler : la CFDT est la seule organisation syndicale française à avoir une telle caisse nationale permanente en soutien de ses syndicats. Elle résulte d'une volonté politique ancienne et d'un demi-siècle de construction patiente pour se doter des moyens nécessaires et d'une solidité financière.

Je vais sortir un peu du cadre d'une stricte présentation de résolution pour revenir sur la mandature qui s'est écoulée depuis le congrès de Rennes. Cette mandature est particulière pour la Cnas car c'est celle d'une numérisation réussie. L'application Cnas a en effet été ouverte dès le congrès de Rennes terminé, et sa montée en charge à été très rapide de sorte que les anciens formulaires papiers ont été abandonnés dans les mois qui ont suivi.

Cette application a permis non seulement d'accélérer les délais d'instruction ou de paiement mais également de rendre le processus entièrement transparent. Elle a eu un effet également imprévu, et néanmoins heureux : pendant la crise sanitaire et les périodes de confinement, elle a permis de poursuivre l'activité de la Cnas en distantiel sans aucune interruption. Une assistance téléphonique quotidienne et des formations en visio-conférence ont été mises en œuvre. Ces dernières ont suscité une demande importante et malgré le dédoublement des sessions de formation, il y a hélas une liste d'attente. Mais cet effort de formation va se poursuivre sur 2022-2023 et le calendrier des sessions va s'étoffer, pour un bon accès aux outils Cnas et une meilleure connaissance de ses prestations.

Quelques mots rétrospectifs aussi sur les actions de proximité, que vous avez évoquées dans vos interventions sur le rapport d'activité sont de deux types. Les lieux de rencontre sont des prestations construites avec vous, sur mesure. Pas de lourdeur ni de bureaucratie sinon le temps que nous mettons à le faire ensemble. Quant aux prestations pour négociation de protocoles préélectoraux, il est vrai qu'on demande dans ce cas une formalisation plus grande, mais parce que pour rester fidèle à l'esprit de cette prestation, il faut bien se fixer des objectifs, un minimum d'indicateurs et de suivi. C'est évidemment toujours pesant et contraignant, mais sans cela nous basculerions vers une prestation forfaitaire totalement étrangère aux intentions qui furent à l'origine de ce dispositif.

Le versement d'un forfait pour une défense par avocat pour nos anciens adhérents (de plus de 6 mois) est un « plus » qui a été ajouté plus tard. Cette aide forfaitaire, on peut la trouver faible, mais elle a été largement revalorisée (683 € cette année). L'important est de faire la différence entre ces « anciens adhérents » et les salariés qui viennent à la CFDT au moment où ils ont un problème sont exclusivement défendus par un défenseur. C'est la fameuse règle des 6 mois pour le droit à avocat. Nous engageons les syndicats à regarder la statistique de fidélisation et de voir combien d'adhérents venus à l'occasion d'un problème juridique sont encore à la CFDT 1 an après le jugement. Les démissions, le mois même du jugement rendu ne sont pas rares.

Pour revenir à la résolution qui est proposée à votre vote, celle-ci est l'occasion de rappeler quelques fondamentaux, mais aussi de conduire quelques évolutions, sinon de fond, du moins des modalités d'application.

L'indemnisation grève est la prestation « historique » de la Cnas. Ce type de dossier peut difficilement être plus simple : il nous faut le préavis ou l'appel à la grève de la CFDT et les bulletins de salaires où figure la retenue. Le dossier peut être complété après avoir été déposé. Notre résolution rappelle aussi que la Cnas n'indemnise que les adhérents qui ont cessé le travail à l'appel de leur syndicat. On n'indemnise pas les adhérents qui suivent la grève d'une autre OS et on n'indemnise pas non plus les salariés qui viennent adhérer après le début de la grève.

Reste le problème de la carence. La Cnas n'indemnise que les grèves dépassant une journée de travail, la « journée » étant définie par 7h de travail pour un plein-temps. Cela dit, l'usage montre qu'il existe des écarts dans la façon dont le décompte de ces heures est fait par les entreprises ou les établissements publics, écarts induisant sinon des inégalités, en tout cas des effets de seuil dans la prise en charge, ou non, de la grève. Par ailleurs, la période récente, avec notamment la grève nationale Carrefour, a mis en lumière des situations atypiques, des « journées » de travail avec une durée flutuante selon la période de l'année.

Tout cela a amené la Cnas à proposer un changement de principe : le seuil de déclenchement est baissé à 6h45, ce qui permet d'indemniser toutes les grèves d'une journée quelles que soient les modalités de décompte, ou encore d'indemniser les débrayages successifs dépassant ce seuil. En outre, des dispositions sont prises pour annuler l'effet de la carence dans le cas de professions à forte modulation horaire où la journée entière de travail peut être inférieure à 6h45.

Concernant les dossiers juridiques et les dossiers adhérents, le projet de résolution de la Cnas apporte des précisions. Ces deux types de dossiers sont parfois confondus alors qu'ils sont de nature différente.

Les dossiers juridiques, sont les dossiers menés par le syndicat, pour lui-même ou en soutien à ses militants discriminés ou pour accompagner un collectif de travail dans un problème exemplaire. Il n'y a pas de contraintes sur l'adhésion des personnes puisque qu'ici c'est l'action du syndicat qui est prise en compte. Dans ces dossiers qui suivent une instruction auprès du service juridique confédéral et de la fédération concernée, la prise en charge est de 90%, sur la base d'une référence tarifaire. Si le devis dépasse cette référence, la Cnas peut y déroger si le dépassement est justifié. Cela amène bien sûr des … divergences. Entre les syndicats et la Cnas, ce qui m'amène à préciser les recours contre les décisions de la Cnas. Le projet de résolution Cnas formalise cet usage. Tout syndicat en désaccord avec une décision du comité de gestion de la Cnas peut formuler un recours pour un deuxième passage de son dossier à la lumière des éléments complémentaires qu'il apporte. Il y a par exemple des recours en « rehaussement » de la prise en charge, où les explications manquantes du devis sont apportées.

Enfin, pour rappel, la Cnas indemnise tous les frais juridiques annexes : médiateur judiciaire, expertises médicales ou techniques, traduction légale de documents etc. L'abandon d'une procédure suite à une résolution amiable, transactionnelle ou abandon des griefs est désormais indemnisée par la Cnas au même titre qu'un jugement.

La résolution fait également un focus sur une annexe des dossiers juridiques que sont les dossiers victimes, souvent mal connus voire inconnus des syndicats : lorsque un militant est mis à pied ou subit une perte de revenu suite à son engagement syndical, la Cnas peut lui apporter une aide qui lui garantit 90 % du salaire net antérieur pendant 2 mois au moins.

Concernant les dossiers adhérents, il s'agit des conflits individuels du travail, sans implication du syndicat (sauf s'il le souhaite).
Le projet de résolution réaffirme notre principe de base : tout adhérent, dès le premier jour de son adhésion, a droit à une défense militante gratuite. Le réseau des défenseurs syndicaux agréés mis en place depuis longtemps à la CFDT est soutenu par la Cnas, en particulier en finançant les actions de formation par les fédérations et les URI.

Enfin, dans les extensions du champ de prise en charge, il y a eu une ouverture faite sur un aspect hors judiciaire, celui des recours. Comme il y a un débat d'amendement sur cette question, nous en reparlerons.

La résolution rappelle la nouvelle prestation Conseil et Expertise créée lors du congrès de Rennes et qui est montée en puissance pendant la mandature. Cette prestation s'est avérée très utile pour accompagner les petites équipes confrontées à un PSE ou une liquidation judiciaire à la sortie de la crise Covid.

Enfin, la résolution rappelle que la Cnas a un devoir de neutralité absolue. Cette neutralité s'applique à tous les dossiers. Contrairement à ce que croient certaines OS, la Cnas n'indemnise pas les grèves en fonction d'un hypothétique blanc-seing de la Confédération. La seule possibilité de rejet concernerait un dossier manifestement contraire aux valeurs CFDT.

De même, la Cnas n'est pas arbitre des conflits internes et ne peut pas financer avec l'argent des adhérents le règlement des conflits internes. Pour des raisons évidentes, la Cnas a pour principe intangible de ne pas prendre en charge les conflits « CFDT contre CFDT », en dehors de quelques exceptions qui vont de soi comme les malversations financières. La résolution précise le principe général et précise la liste limitative des exceptions.

Voilà qui achève cette présentation de la résolution Cnas. J'espère avoir été suffisamment éclairant, notamment pour vous permettre de situer le débat d'amendement qui va suivre.

Je vous remercie.

2. AMENDEMENT EN DÉBAT

DÉBAT
PRISES EN CHARGE DE DÉMARCHES PRÉCONTENTIEUSES

POUR L'AMENDEMENT
Florent PONZO
Syndicat Santé-Sociaux du Vaucluse

Aujourd'hui l'enjeu est d'affiner le cadre des prises en charge des recours gracieux et la Cnas propose de restreindre les prises en charge aux questions de mobilité, de promotion et de déroulement de carrière. Elle semble assimiler le recours gracieux à une forme de mise en demeure qui relève de la simple activité syndicale et à ce titre ne pourrait être indemnisé sauf à créer une inégalité de traitement avec le secteur privé puisque la prise en charge d'activités syndicales précontentieuses n'existe pas pour le secteur privé.

Nous sommes conscients que le sens de nos amendements nécessite une vérification sur le fond et la forme des recours gracieux qui n'existent pas actuellement et demande une certaine réflexion.
Nous réaffirmons que les recours gracieux dont nous demandons la prise en charge ne sont pas assimilables à de simples mises en demeure et que notre demande ne crée pas une inégalité de traitement mais bien au contraire compense une iniquité réglementaire.

Florent Ponzo, Sandrine Blin

CONTRE L'AMENDEMENT
Sandrine BLIN
Syndicat Chimie Énergie Centre-Val-de-Loire

Afin de rechercher une équité entre les secteurs public et privé, la Cnas a ouvert l'indemnisation des recours gracieux « ayant valeur de recours hiérarchique » dans le secteur public.
Alors que le texte de la résolution Cnas cherche à encadrer cette ouverture, le débat porte sur des amendements qui veulent au contraire élargir le champ des prises en charges en ouvrant la possibilité d'indemniser des actions non judiciaires de précontentieux.

La nature de la Cnas dans le cadre des « actions juridiques » et « dossiers adhérents » est bien d'aider des syndicats quand leur action revendicative et juridique entre dans une phase judiciaire.
En élargissant le champ de l'indemnisation précontentieuse, on change la nature de ces aides.
Que l'on soit du public ou du privé, sans jamais nous opposer, il est du rôle du syndicat, des élus et mandatés, d'accompagner les adhérents dans ce type de démarche.
Les syndicats sont souverains.
C'est donc à eux que revient la primauté de fixer leur propre politique juridique.

RAPPORTEUR
Frédéric SÈVE
Secrétaire national

Le texte de la résolution Cnas rappelle quelques fondamentaux. Si à l'origine la Cnas était principalement une caisse de grève, elle est devenue une caisse de solidarité qui apporte aussi une aide aux syndicats, aide pour faire face aux coûts des actions judiciaires. Chaque syndicat est souverain dans la conduite de sa politique juridique, et la Cnas intervient en fin de procédure judiciaire pour apporter une aide financière.
La Cnas n'indemnise pas les courriers précontentieux faits par les avocats avant de lancer une saisine des prud'hommes ou du tribunal judiciaire.
L'amendement mis en débat, s'il était retenu, ouvrirait une boîte de Pandore qui changerait la nature de la caisse de solidarité qu'est la Cnas pour aller vers un simple financement de l'activité syndicale. Ce qui n'est asbolument pas son objet.

RÉSULTATS DU VOTE

Inscrits	24 468	
Retirés	21 087	
Exprimés	18 446	
Pour	6 390	34,64 %
Contre	12 056	65,36 %
Abstentions	2 641	

AMENDEMENT REJETÉ

3. RÉSOLUTION SUR LA CNAS

1. La Cnas, un outil de solidarité active 185
2. La prestation « Grève » 185
3. La prestation « Action juridique du syndicat » 186
4. La prestation « Soutien à l'adhérent » 187
5. Paiement des dossiers « Soutien à l'adhérent » 187
6. Les recours hiérarchiques et les recours gracieux 188
7. La prestation « Victime de la répression patronale » 188
8. La prestation « Conseil et expertise » 189
9. La prestation « Proximité des salariés éloignés » 189
10. Droit de recours sur les décisions de la Cnas 190
11. Neutralité de la Cnas 191

1. LA CNAS, UN OUTIL DE SOLIDARITÉ ACTIVE

1.1
La Cnas, caisse nationale d'action syndicale, a été créée au congrès de Nantes en 1973 pour apporter une aide financière aux syndicats de la CFDT dans le cadre de leur action syndicale et de leur politique juridique.

1.2
Afin d'assurer la pérennité de ses prestations, depuis 50 ans, année après année, une réserve a été constituée pour permettre de garantir le versement d'une indemnité grève basée sur 35 heures d'arrêt de travail de tous les adhérents.

1.3
Le syndicat est maître de sa politique juridique pour lui-même, ses équipes ou ses adhérents. La demande de prise en charge d'un dossier dans ce cadre auprès de la Cnas est de la seule compétence du syndicat.

1.4
Dès son adhésion à la CFDT, l'adhérent peut solliciter une aide de la Cnas. Pour bénéficier du recours à la Cnas, l'adhérent doit être à jour de ses cotisations conformément aux statuts confédéraux et à la Charte de la cotisation syndicale de l'organisation.

1.5
Les modalités de prise en charge de la Cnas peuvent être différentes selon que l'adhérent justifie, ou non, de six mois de présence effective à la CFDT avant le fait générateur (grève, conflit du travail, etc.).

1.6
Pour bénéficier du recours à la Cnas, le syndicat et l'adhérent doivent être à jour de leurs cotisations auprès du SCPVC.

2. LA PRESTATION « GRÈVE »

2.1
La Cnas verse une aide financière aux syndicats en soutien aux adhérents qui ont cessé le travail à l'appel de leur syndicat (préavis ou tract d'appel dans les entreprises non soumises à préavis).

2.2
Les adhérents qui ne justifient pas de 6 mois d'adhésions à la CFDT au démarrage d'un conflit indemnisé par la Cnas peuvent prétendre à une demi-prestation dès lors qu'ils sont à jour de leurs cotisations et que leur adhésion est antérieure au début du conflit. La date d'adhésion retenue est celle de sa création au fichier national des adhérents.

2.3
Afin de limiter l'impact financier des périodes de forte conflictualité, une carence a été instituée pour le déclenchement de l'aide financière de la Cnas pour chaque adhérent concerné. La volonté était que la Cnas n'indemnise qu'à partir de la deuxième journée de grève. La carence d'une journée a ainsi été instituée par le Conseil national d'avril 1975.

2.4
Cette carence d'une journée a été remplacée par une carence de 7 heures (pour un temps plein) au congrès de Marseille de 2014.

2.5
Le congrès de Rennes de 2018 a décidé que la carence était un seuil déclencheur et qu'une fois franchi, toutes les heures retenues devaient être indemnisées.

2.6
L'indemnisation Cnas est basée sur la retenue de salaire réellement effectuée sur les bulletins de salaires concernés.

2.7
Le calcul de la retenue effectuée pour une journée de grève diffère selon les employeurs, en particulier entre les employeurs du secteur public et du secteur privés. En cas d'horaires modulés, tous les employeurs n'appliquent pas la même règle de retenue.

2.8
Le Comité de gestion de la Cnas a pu ainsi constater des « effets de seuil » où le conflit était d'une « journée » : dans certaines entreprises la retenue sur salaire était de 7 heures et n'était donc pas indemnisée par la Cnas alors que dans d'autres entreprises, la retenue comptée sur la base horaire planifiée excédait 7 heures et était de ce fait indemnisée par la Cnas.

2.9
Le mode de retenue par les employeurs dans la gestion de la paie amène ainsi à une différence entre la grève « ressentie » et la retenue sur salaire réellement effectuée.

2.10
Afin de supprimer cet effet de seuil, la carence de déclenchement de l'indemnisation Cnas est portée à 6 heures 45 pour un temps plein.

2.11
Dans le cas d'horaires modulés ou atypiques où la retenue d'une journée entière est décomptée pour une valeur inférieure à 6 heures 45 (pour un temps plein), la carence ne sera pas appliquée dès lors que l'adhérent était en grève pour l'ensemble de la journée de travail.

2.12
Cette modification de la carence de déclenchement amène la Cnas à indemniser les grèves d'une journée. Les débrayages (arrêts de travail inférieurs à la journée) restent non indemnisés par la Cnas. Les heures de grève qui se déroulent sur plusieurs jours disjoints dans le cadre d'un même mouvement social sont indemnisées dès lors qu'au total elles dépassent la carence.

3. LA PRESTATION « ACTION JURIDIQUE DU SYNDICAT »

3.1
Les dossiers relevant du droit syndical ou de l'intérêt général ou collectif sont des dossiers portés par les syndicats.

3.2
La présence du syndicat dans les procédures est obligatoire, sauf dans les cas où celle-ci s'avère impossible (dans certaines procédures) ou qu'elle résulte d'un choix motivé du syndicat sur les conseils de l'avocat en charge du dossier.

3.3
C'est la présence du syndicat dans la procédure qui atteste que celui-ci est porteur de l'intérêt général ou collectif ou que celui-ci est aux côtés de ses militants pour faire respecter le droit syndical.

3.4
Ces dossiers concernent les actions engagées devant une juridiction ou une instance parajudiciaire (commission arbitrale, conseil de discipline, etc.) dont la liste est arrêtée par le Comité de gestion.

3.5
La participation financière de la Cnas vise à aider les syndicats à faire face aux coûts engendrés par les actions juridiques. Elle intervient à la fin de chaque procédure, à réception des factures et des jugements correspondants.

3.6
Le syndicat adopte sa propre politique juridique. Celle-ci doit être en lien avec sa politique financière et au budget qu'il adopte annuellement.

3.7
L'engagement d'une procédure judiciaire doit correspondre à la fois aux besoins du syndicat et à sa capacité financière. L'aide financière de la Cnas, décidée après instruction du dossier et avis de la fédération et du service juridique confédéral, ne peut constituer un préalable à l'engagement des procédures.

4. LA PRESTATION « SOUTIEN À L'ADHÉRENT »

4.1
Les aides de la Cnas permettent aux syndicats d'apporter un soutien à leurs adhérents dans le cadre de leur activité professionnelle.

4.2
Les règles de prise en charge des conflits individuels du travail des adhérents dans chaque syndicat doivent faire l'objet d'une décision d'instance portée à la connaissance de leurs adhérents.

4.3
Le syndicat peut refuser de déposer un dossier « Soutien à l'adhérent » selon les règles qu'il a adoptées. L'adhérent doit être dûment informé des raisons de ce refus.

4.4
Dès son adhésion à la CFDT, l'adhérent peut solliciter une aide de la Cnas via son syndicat.

4.5
Les modalités de prise en charge de la Cnas sont différentes selon que l'adhérent justifie, ou non, de six mois de présence effective à la CFDT (date de création dans le fichier national faisant foi) avant la date du fait générateur.

4.6
L'adhérent qui justifie d'au moins 6 mois de présence peut bénéficier du concours d'un avocat ou d'un défenseur syndical agréé.

4.7
L'adhérent qui ne justifie pas d'au moins 6 mois de présence peut bénéficier du concours d'un défenseur syndical agréé. Cette défense est absolument gratuite. L'adhérent doit être à jour de ses cotisations.

4.8
Dans le cadre de sa politique juridique et financière, le syndicat peut décider de prendre à sa charge tout ou partie des honoraires d'avocat pour son adhérent. Dans ce cas, une convention écrite doit préciser les engagements de chaque partie (adhérent, syndicat et avocat).

4.9
En aucun cas, une convention tripartite (adhérent, avocat, syndicat) ne peut aboutir à ce que le syndicat récupère des sommes gagnées lors d'un jugement au-delà des frais qu'il a réellement exposés.

4.10
Le syndicat doit signaler au dossier l'existence d'une protection juridique personnelle de l'adhérent. Les paiements Cnas sont versés plafonnés au reste à charge tenant compte du versement fait par la protection juridique personnelle.

4.11
Dans le cadre des dossiers adhérents « multiple », la Cnas verse un forfait (avocat ou défenseur) pour le premier adhérent et des « compléments multiples » par adhérent supplémentaire. Le complément multiple aura la valeur de 50% de celle du forfait correspondant.

5. PAIEMENT DES DOSSIERS « SOUTIEN À L'ADHÉRENT » ET « ACTION JURIDIQUE DU SYNDICAT »

5.1
Les transactions débouchant sur un retrait d'instance judiciaire sont prises en charge.

5.2
Les transactions directes par avocat sans qu'une instance judiciaire ne soit engagée, ne sont pas prises en charge par la Cnas. Les frais des parties contractantes font partie de la transaction.

5.3
Les transactions directes par défenseur agréé Cnas, sans qu'une instance judiciaire ne soit engagée, donnent lieu à versement du « forfait défenseur » par la Cnas. Le travail effectué par le défenseur étant gratuit, il ne peut faire l'objet d'une contrepartie dans la transaction.

5.4
Les condamnations civiles, les art. 700 CPC (ou équivalents) perdus, les frais de procédure et de justice, les expertises ou les médiations ordonnées par un tribunal sont prises en charge à 90 %. Les consignations en matière pénales sont indemnisées à 100 %.

5.5
Les sommes gagnées par l'adhérent au titre des dommages-intérêts, condamnation de l'adversaire dont les sommes au titre de l'article 700 CPC ou équivalent, restent acquises à l'adhérent.

5.6
Les sommes gagnées par le syndicat au titre des dommages-intérêts, condamnation de l'adversaire dont les sommes au titre de l'article 700 CPC ou équivalent, seront défalquées du versement Cnas dans la limite de la partie ne couvrant pas la différence entre la prise en charge Cnas et les honoraires de l'avocat.

6. LES RECOURS HIÉRARCHIQUES ET LES RECOURS GRACIEUX

6.1
Le congrès de Rennes de 2018 a adopté la prise en charge par la Cnas des recours hiérarchiques auprès du ministre du Travail contre une décision de l'inspection du travail dans le cadre du licenciement d'un salarié protégé.

6.2
Ce recours hiérarchique n'existe pas en droit public sauf pour les fonctionnaires d'État. La Cnas a donc ouvert de manière expérimentale la prise en charge de recours gracieux « ayant valeur hiérarchique » au sein des fonctions publiques.

6.3
Les recours sont une pratique syndicale usuelle en droit public sans équivalent en droit privé.

6.4
La rédaction d'un courrier motivé par un militant est une fonction usuelle des syndicats. Elle ne justifie pas, en soi, une aide financière de la Cnas.

6.5.
Certains recours sont impérativement nécessaires et justifient une expertise particulière auprès d'un défenseur syndical ou d'un avocat. La Cnas prendra en charge dans le cadre des dossiers « Action juridique du syndicat » et « Soutien à l'adhérent » :
6.5.1 Les recours hiérarchiques ;
6.5.2 Les recours administratifs obligatoires (Rapo) ;
6.5.3 Les recours gracieux liés à la mobilité, les promotions et le déroulement de carrière ;
6.5.4 Les recours avec accompagnement syndical prévus dans la loi de transformation de la Fonction publique.

6.6
Le Comité de gestion, après consultation des fédérations concernées, adoptera les références tarifaires et forfaits relatifs à la prise en charge des recours.

7. LA PRESTATION « VICTIME DE LA RÉPRESSION PATRONALE »

7.1
Le dossier « Victime » est un dossier annexe à un dossier juridique de droit syndical.

7.2
Il permet de verser un secours aux militants ayant subi une perte de salaire, une mise à pied non indemnisée ou un licenciement, du fait de la discrimination syndicale.

7.3
L'aide de la Cnas permet d'assurer au militant une garantie de 90 % du revenu net pendant deux mois.

7.4
Le Comité de gestion peut étendre la durée de garantie au-delà des deux mois, lors de l'examen du dossier.

7.5
Dans le cadre de ces dossiers, la Cnas peut accompagner financièrement le reclassement professionnel d'un militant licencié.

7.6
Certaines situations individuelles d'adhérents, en grande précarité ou surendettés, ayant subi une perte de salaire en dehors d'une affaire de discrimination syndicale peuvent être signalées à la Cnas. Le Comité de gestion pourra alors éventuellement décider de toute mesure exceptionnelle nécessaire au traitement du cas particulier qui lui est soumis. Ces mesures exceptionnelles sont cumulables avec les autres prestations mobilisables dans le cadre d'un contentieux associé.

8. LA PRESTATION « CONSEIL ET EXPERTISE »

8.1
Le congrès de Rennes a décidé la mise en place d'une prestation « Conseil et expertise ». En effet, l'action syndicale requiert parfois une expertise accrue dans des domaines spécifiques, en particulier dans le domaine juridique.

8.2
Cette assistance juridique ou cette expertise ne doit pas déposséder l'organisation syndicale de son rôle de négociation et d'arbitrage politique.

8.3
Cette prestation vise à aider les structures dans des situations qui excèdent leur savoir-faire dans le cadre de leur action quotidienne. Cela peut concerner, par exemple, les fusions-absorptions, les liquidations d'entreprise, la validation des PSE, la santé au travail, la mise en œuvre de nouvelles technologies, etc.

8.4
Ce besoin d'expertise peut concerner l'action syndicale au niveau des entreprises, des bassins d'emploi ou des branches professionnelles. Les dossiers peuvent être déposés par des unions régionales interprofessionnelles ou des fédérations sur leur champ de compétence.

8.5
L'aide financière de la Cnas ne pourra être sollicitée que lorsque les dispositions légales ou conventionnelles ne permettent pas d'en assurer le financement.

8.6
Cette prestation ne vise pas à se substituer aux missions relevant de la compétence des institutions représentatives du personnel. Toutefois, lorsque celles-ci n'ont aucun moyen financier pour assurer leur mission légale, une mission de conseil et d'expertise pourrait être assurée pour l'accompagnement des élus CFDT.

8.7
Cette prestation ne vient pas en concurrence de l'initiative confédérale ARC. Lors de tout dépôt de dossier, l'union régionale interprofessionnelle et la fédération concernée sont informées pour avis. De même, le service juridique confédéral et les référents ARC sont informés pour avis.

8.8
La Cnas prend en charge 90 % des frais à la hauteur du budget adopté par le Comité de gestion. Dans le cas où le syndicat est passé préalablement par le dispositif ARC, il doit choisir l'avocat ou l'expert participant à son accueil dans le cadre de l'ARC. À défaut, le Comité de gestion pourra minorer la prise en charge ou rejeter celle-ci.

8.9
Cette prestation pourra être mobilisée dans le cadre d'une procédure d'urgence dans le cas de fermetures sauvages d'entreprises notamment en périodes estivales où les syndicats et les équipes doivent faire appel à des experts sans possibilité de financement par les CSE.

9. LA PRESTATION « PROXIMITÉ DES SALARIÉS ÉLOIGNÉS DU SYNDICALISME »

9.1
L'aide financière aux syndicats pour favoriser la rencontre des salariés à l'occasion de la négociation de protocoles d'accords pré-électoraux dans les entreprises et établissements, privés et publics, collectivités de moins de 300 salariés sans présence CFDT est maintenue.

9.2.
Cette aide financière est forfaitaire. Elle vise à soutenir les syndicats dans leurs projets d'implantations nouvelles et à couvrir les frais induits par la négociation de protocoles (transports, etc.).
9.2.1. Les dossiers sont déposés pour une durée de 2 ans.
9.2.2. À la fin de chaque dossier déposé par un syndicat, un bilan sera fait en commun avec le DOF pour évaluer le déroulement du projet et son impact en termes d'implantations nouvelles.

9.2.3. Si l'évaluation faite avec le service DOF est favorable, le syndicat pourra reconduire le même dossier pour deux ans supplémentaires.
9.2.4. Si l'évaluation faite avec le service DOF est défavorable, le dossier ne sera pas reconduit. Le syndicat ne pourra pas immédiatement présenter un nouveau dossier « Négociations de protocoles ». Il devra au préalable prendre les dispositions internes pour s'assurer de la conduite et de la réussite de son projet.

9.3
L'aide financière aux syndicats pour favoriser les initiatives d'organisation de lieux de rencontre des salariés éloignés du syndicalisme est maintenue.

9.4
Cette aide vise des initiatives ponctuelles ou le démarrage de projets. Il ne s'agit donc pas d'une aide pérenne.

9.5
Cette aide ne concerne pas directement les actions de développement ou de campagne électorale, même si elle y contribue par la visibilité de la CFDT et les implantations nouvelles.

9.6
Cette aide financière est basée sur un budget prévisionnel détaillé. Ce budget ne concerne ni les frais usuels d'équipement, ni les frais de fonctionnement usuels du syndicat. L'aide financière vise à permettre aux syndicats d'engager un projet exceptionnel en direction de salariés éloignés du syndicalisme, et en particulier de la CFDT, dans leur environnement de travail.

9.7.
L'aide financière est versée sur justificatifs en fonction du budget de projet adopté par le Comité de gestion.
9.7.1 Les dossiers sont déposés pour une durée maximale de deux ans.
9.7.2 À la fin de chaque dossier déposé par un syndicat, un bilan sera fait en commun avec le DOF pour évaluer le déroulement du projet et son impact en termes de communication et d'implantations nouvelles.
9.7.3 Si l'évaluation faite avec le service DOF est favorable, le syndicat pourra déposer un dossier de proximité sur un nouveau projet « lieu de rencontre ».
9.7.4 Si l'évaluation faite avec le service DOF est défavorable, le syndicat ne pourra pas immédiatement présenter un nouveau dossier « lieu de rencontre ». Il devra au préalable prendre les dispositions internes pour s'assurer de la conduite et de la réussite de son projet. Il appartiendra à la Cnas d'en fixer les délais.

10. DROIT DE RECOURS SUR LES DÉCISIONS DE LA CNAS

10.1
Les mesures d'administration ordinaires des dossiers et de leurs paiements sont effectuées par le responsable de la Cnas par délégation du Comité de gestion. Si un désaccord persiste entre un syndicat et les services de la Cnas concernant une mesure d'administration, le Comité de gestion est alors saisi pour arbitrer le différend.

10.2
Le Comité gestion de la Cnas prend les décisions de prise en charge des dossiers après avis de la fédération concernée et du service juridique confédéral ou du service DOF confédéral pour les dossiers de proximité.

10.3
Toute décision du Comité de gestion sur un dossier, quel que soit son type, peut faire l'objet d'un recours motivé. Le dossier est alors examiné une deuxième fois par le Comité de gestion avec l'argumentaire du syndicat. En cas de désaccord du syndicat sur la décision du Comité de gestion, le CNC peut être saisi d'un recours en application des dispositions de l'article 16 des statuts de la Cnas.

11. NEUTRALITÉ DE LA CNAS

11.1
La Cnas est un outil confédéré. Elle est la propriété commune des organisations. À ce titre, la Cnas a un devoir de neutralité vis-à-vis des choix politiques des organisations dès lors que ceux-ci ne sont pas contraires aux décisions prises par les congrès confédéraux ou le Conseil national confédéral.

11.2
La Cnas ne peut pas prendre en charge un dossier d'un adhérent CFDT contre un autre adhérent CFDT.

11.3
La Cnas ne peut pas prendre en charge un dossier d'une structure CFDT contre une autre structure CFDT. Par exception, un dossier peut être pris en charge contre une structure CFDT dont la désaffiliation est en cours ou imminente.

11.4
La Cnas ne peut pas prendre en charge un dossier d'une structure CFDT contre un adhérent CFDT. Par exception, un dossier peut être pris en charge contre un adhérent mettant en péril l'organisation dans le cadre de malversations financières au sein de la structure ou dans le cadre de ses mandats (CSE, organisme paritaire etc.). La structure ayant l'obligation de porter plainte pour défendre ses intérêts et son image.

11.5
La Cnas ne peut pas prendre en charge un dossier d'un adhérent CFDT contre une structure CFDT. Par exception, un dossier peut être pris en charge si le conflit concerne le rapport salarié-employeur sans exercice de mandats CFDT. L'adhérent CFDT ne peut être privé de ses droits à une défense contre son employeur CFDT dès lors qu'il s'agit d'un conflit ordinaire sans lien avec un désaccord politique.

11.6
Le syndicat dont le champ professionnel permet l'exercice des prérogatives syndicales faces aux structures CFDT en tant qu'employeur peut naturellement se trouver en situation de désaccord.

11.7
Un tel désaccord doit trouver sa résolution dans la négociation et le dialogue. La voie judiciaire ou la grève ne peuvent être que des recours ultimes.

11.8.
Afin de déterminer si un conflit de droit syndical relève d'une exception à la règle de neutralité, le Comité de gestion de la Cnas s'attachera à vérifier :
11.8.1 la seule application des prérogatives syndicales dans un cadre de représentation du personnel auprès d'un employeur CFDT ;
11.8.2 l'absence de volonté d'instrumentaliser une situation ou un désaccord ;
11.8.3 la juste proportion des moyens mis en œuvre pour faire aboutir ce qui devrait être obtenu dans le cadre de discussions et de négociations avant d'envisager un éventuel recours à la grève ou au contentieux juridique.

RÉSULTATS DU VOTE SUR LA RÉSOLUTION DE LA CNAS		
Inscrits	24 468	
Retirés	21 087	
Exprimés	19 078	
Pour	17 389	91,15 %
Contre	1 689	8,85 %
Abstentions	2 009	

RÉSOLUTION SUR LA CNAS ADOPTÉE

Les porteurs de mandats ont voté et adopté les propositions de modifications de 11 articles des statuts de la CFDT.

MODIFICATIONS STATUTAIRES

1. Présentation des propositions de modifications statutaires..... 195
2. Résultats des votes sur les modifications statutaires..... 197
3. Les statuts confédéraux modifiés..... 198

1. PRÉSENTATION DES PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS STATUTAIRES PAR YVAN RICORDEAU, SECRÉTAIRE NATIONAL

Bonjour,

Il y a une condition pour qu'une organisation forte travaille bien : c'est que ses règles de fonctionnement soient claires et mises en œuvre. C'est l'enjeu de se donner des statuts adaptés.
Je vais vous présenter les modifications statutaires proposées par le Bureau national, sur lesquelles l'ensemble des syndicats et des UTR ont pu émettre des avis. Elles portent sur cinq thématiques. Je vais présenter les modifications proposées sur chacun de ces cinq thèmes car c'est comme cela que vous serez amenés à les voter juste après donc, par cinq votes successifs.

Voici les cinq ensembles de modifications statutaires :
- **L'administration provisoire dans le cadre d'un conflit entre et dans les structures confédérées.**
- **Le vote de classement des candidates et des candidats au Bureau national.**
- **Les modalités de calcul fixant délégations pour le CNC.**
- **L'élection des candidates et des candidats présentés par le Bureau national.**
- **La création des commissions par le Bureau national.**

Les articles modifiés des statuts actuels sont les n°5 bis, 6, 9, 16, 17, 19, 20, 22, 26 et 27. L'article 26 ayant été totalement réécrit est devenu dans le projet des nouveaux statuts l'article 10, ce qui a eu pour effet une renumérotation des articles 10 à 26 des statuts actuels, l'article 26 ayant été supprimé. Ces précisions étant apportées, examinons maintenant un par un les thèmes qui viennent d'être mentionnés, vos votes étant requis pour chacun d'eux.

Premier bloc - Articles 5 bis, 6, 9, 10 et 26 : administration provisoire lors des conflits entre et dans les structures confédérées
Les modifications sur l'ensemble de ces articles visent à mieux organiser la gestion des conflits au sein l'organisation.
L'objectif n'est pas d'être plus coercitif. L'administration provisoire, si elle s'avère parfois nécessaire pour préserver les intérêts d'une structure et tout particulièrement ceux des adhérentes et des adhérents, ne doit être utilisée qu'en cas de nécessité absolue. Et, de manière générale, c'est le cas puisqu'actuellement, on ne compte que trois syndicats placés sous administration provisoire. Même si l'honnêteté nous pousse à avouer que toutes les situations conflictuelles ne remontent pas au niveau national.
Déjà, notre objectif principal n'est pas par conséquent de placer une structure confédérée, syndicat, UTR, URI, fédération, sous tutelle confédérale mais d'agir de manière préventive pour désamorcer tout début de conflit, ce que nous ne savons pas bien faire encore. Nous aurons donc à déployer nos efforts en ce sens dans les années à venir, c'est ce qui vous est proposé en systématisant le recours à la médiation préalable.

Toutefois, nous l'avons dit, l'administration provisoire doit rester une possibilité. Mais, ce que mentionnent les statuts confédéraux actuels est devenu très insuffisant pour la cadrer. Elle n'est d'ailleurs même pas mentionnée dans les statuts actuels, son usage étant renvoyé au règlement intérieur. Or, lorsqu'une administration provisoire est contestée devant la justice, ce qui arrive désormais plus fréquemment que par le passé, notre règlement intérieur ne « fait pas le poids » devant le juge.
Il y a même un danger que des juges par leurs décisions induisent des règles de fonctionnement pour notre interne qui seraient contraires aux principes de notre organisation. C'est la raison pour laquelle, le Bureau national (par l'article 10) propose de mieux armer nos statuts sur le sujet de la gestion des conflits à la CFDT. Si les articles modifiés soumis au vote du congrès étaient acceptés, cela entraînerait bien évidemment une réécriture ensuite du règlement intérieur.

Dans le projet des nouveaux statuts :
Il a été précisé dans l'article 5 bis que les UTR étaient concernées par notamment les articles 9 et 10 totalement. Ce qui est une évidence, une évidence qu'il valait mieux écrire.
L'article 6, outre le fait là encore de préciser une évidence, en plaçant aux côtés des URI et des fédérations, l'UCR, précise le cadre dans lequel ce qui y est notifié s'exerce, cadre que fixe le nouvel article 10.
La radiation étant devenue une mesure fixée par l'article 10, l'article 9 ne porte plus désormais que sur la démission des syndicats, acte volontaire et non contraint dans les conditions que fixe cet article.
L'article 26 est le cœur du sujet et il devait être totalement réécrit pour décrire précisément dans les statuts confédéraux nos procédures. Il ne pouvait rester à la même place et c'est pourquoi il a été renuméroté 10. L'article 26 dans la version actuelle des statuts disparaît dans le projet de nouveaux statuts.

Yvan Ricordeau, secrétaire national, présente les propositions de modifications statutaires.

Second bloc - Articles 19 et 20 : élections des candidates et des candidats présentés par le BN

Ces élections suscitent toujours quelques interrogations, tout particulièrement sur la combinaison de deux critères : la parité intégrale des candidatures et la parité intégrale des élus. Cette combinaison a pour effet si un homme n'est pas élu qu'une femme même élue doit être éliminée. Et la réciproque est vraie. Pour éviter cela, il est proposé de supprimer la notion de parité intégrale et d'indiquer comme cela a été fait à l'article 19 : « l'écart entre le nombre de femmes élues et le nombre d'hommes élus ne peut dépasser 1 ». La présentation de la liste ayant été reformulée à l'article 17, on a également ajouté à l'article 19 et à l'article suivant cette reformulation. Enfin, l'article 20 ayant trait aux élections, ce qui a été mentionné à l'article 27 sur le règlement intérieur a été également réécrit ici, à savoir que sur le sujet des élections, le règlement intérieur devait s'en tenir à ce que les statuts confédéraux avaient fixé : ***« Le règlement intérieur ne peut comporter de dispositions n'assurant pas la neutralité des votes à une élection (à titre d'exemple, les votes de classement pour une liste de candidats sont proscrits). Par défaut, l'ordre de présentation des listes de candidats à une élection est l'ordre alphabétique des noms d'usage des candidats. »***

Troisième bloc - Article 22 : précision sur la création des commissions du BN

Comme indiqué dans cet article, le Bureau national constitue des commissions permanentes ou non permanentes. L'article décrit les conditions de ces créations mais il a semblé utile de préciser que le Bureau national agissait ici en lien avec le Conseil national, la composition, les attributions et le fonctionnement des commissions étant fixés par le règlement intérieur confédéral, ce dernier étant adopté par le Conseil national.

Quatrième bloc - Articles 17 et 27 : suppression du vote de classement par le CNC pour les candidates et les candidats des URI et des fédérations

Jusqu'à présent, à l'approche d'un congrès confédéral, et en vue des élections du Bureau national, le Conseil national fixait un ordre de classement pour la liste des candidates et des candidats présentés par les URI et les fédérations. Deux raisons principales soutenaient ce procédé, la première liée à notre histoire à des moments où les clivages politiques étaient très prégnants ; la seconde au nombre des URI et fédérations, nombre qui était très supérieur à celui des places disponibles au Bureau national. Le nombre des URI et des fédérations s'est considérablement réduit, notamment, et pour cause, celui des URI, à tel point que potentiellement, toutes ces structures pourraient avoir un ou une ou des candidates ou candidats élus au Bureau national. Pour ces raisons, le vote de classement est devenu obsolète, il fallait donc le faire tomber.

L'article 17 acte cette proposition de faire disparaître ce vote de classement en indiquant cependant que le Conseil national conserve le contrôle de la liste présentée et la façon dont cette liste doit être établie, soit un classement qui n'a plus de caractère numérique mais uniquement alphabétique respectant les noms d'usage.

Cinquième et dernier bloc - Article 16 : modalités de calcul des délégations pour le CNC

Dans les statuts actuels, la composition des délégations au Conseil national est définie par des tranches établies sur le nombre d'adhérents. Cependant, la comptabilisation des adhérents dont le nombre est dorénavant attesté par les commissaires aux comptes ne correspond plus au calcul fixé par les statuts. Si on appliquait ces nouvelles modalités de comptabilisation aux tranches fixées, on diminuerait le nombre de délégués. Par ailleurs, les modalités de calcul étant fondées sur la moyenne des mois réglés par l'adhérent, nous risquons d'être sans cesse en décalage avec ce que mentionne l'article 16 actuel. Donc on a modifié l'article 16 en fonction de ces deux considérations.

Voilà présentées l'ensemble des modifications statutaires à ce congrès qui propose ces ajustements. Je vous invite donc à les adopter en fonction du mode opératoire présenté par la présidente de séance.

2. RÉSULTATS DES VOTES SUR LES MODIFICATIONS STATUTAIRES

ARTICLES 5 bis, 6, 9, 10 ET 26 ADMINISTRATION PROVISOIRE LORS DES CONFLITS ENTRE ET DANS LES STRUCTURES CONFÉDÉRÉES

Inscrits	24 468	
Retirés	21 087	
Exprimés	18 600	
Pour	17 076	91,81 %
Contre	1 524	8,19 %
Abstentions	2 487	

ARTICLES 5bis, 6, 9, 10, ET 26 ADOPTÉS

ARTICLES 17 ET 27 SUPPRESSION DU VOTE DE CLASSEMENT PAR LE CNC POUR LES CANDIDATS DES FÉDÉRATIONS ET DES URI

Inscrits	24 468	
Retirés	21 087	
Exprimés	18 416	
Pour	17 064	92,66 %
Contre	1 352	7,34 %
Abstentions	2 671	

ARTICLES 17 ET 27 ADOPTÉS

ARTICLES 19 ET 20 ÉLECTION DES CANDIDATES ET CANDIDATS PRÉSENTÉS PAR LE BUREAU NATIONAL SORTANT

Inscrits	24 468	
Retirés	21 087	
Exprimés	18 834	
Pour	17 577	93,33 %
Contre	1 257	6,67 %
Abstentions	2 253	

ARTICLES 19 ET 20 ADOPTÉS

ARTICLE 22 ÉLECTION DES CANDIDATES ET CANDIDATS PRÉSENTÉS PAR LE BUREAU NATIONAL SORTANT

Inscrits	24 468	
Retirés	21 087	
Exprimés	18 657	
Pour	17 673	94,73 %
Contre	984	5,27 %
Abstentions	2 430	

ARTICLE 22 ADOPTÉ

ARTICLE 16 MODALITÉS DE CALCUL DES DÉLÉGATIONS POUR LE CONSEIL NATIONAL CONFÉDÉRAL (CNC)

Inscrits	24 468	
Retirés	21 087	
Exprimés	18 326	
Pour	16 660	90,91 %
Contre	1 666	9,09 %
Abstentions	2 761	

ARTICLE 16 ADOPTÉ

3. LES STATUTS CONFÉDÉRAUX MODIFIÉS

1. DÉCLARATION DE PRINCIPES

PRÉAMBULE

Le syndicalisme est à la fois l'héritage et l'avenir du mouvement ouvrier. Il puise sa force dans l'adhésion, le rassemblement et la diversité des femmes et des hommes qui lui donnent vie.

Le syndicalisme est pour les travailleurs et les travailleuses l'instrument de leur reconnaissance, de leur émancipation individuelle et collective, de leur participation à la construction permanente d'une société juste et démocratique.

Le plein exercice de la liberté d'opinion, d'expression et d'organisation, le dialogue social et les libertés syndicales doivent donc être favorisés et garantis partout dans le monde.

Tous les êtres humains sont doués de raison et de conscience et naissent libres et égaux en dignité et en droits.

Leur émancipation repose sur la démocratie qui assure la participation à l'élaboration et au contrôle des décisions publiques et des libertés fondamentales, notamment syndicales. L'égalité et la fraternité entre les personnes, le respect de leur dignité, l'accès à l'éducation, à la santé, à la culture et à la pluralité de l'information, l'indépendance du pouvoir judiciaire en sont également des composantes essentielles.

L'aliénation des personnes, les atteintes portées à leur dignité, la violation de leurs droits fondamentaux qu'elle qu'en soit la forme sont contraires aux valeurs humanistes, démocratiques et laïques, au progrès social et à l'efficacité de l'économie à long terme. Elles recouvrent des formes diverses, parfois complexes, selon le statut, le genre, le lieu et le moment, l'origine ou les croyances de chacun.

Le monde globalisé est en perpétuelle mutation. Il rapproche les êtres humains mais complexifie les lieux de pouvoir et de décision. Il produit une immensité de richesses mais perpétue ou génère de profondes inégalités. Il permet une prise de conscience universelle tout en provoquant des crises et des conflits qui opposent les individus ou les peuples. Il peut favoriser l'émergence des démocraties, mais aussi s'accommoder de régimes autoritaires. Il repose sur un mode de développement qui provoque la dégradation de l'environnement, du climat et l'épuisement des ressources naturelles.

Les exigences de justice, d'égalité, de solidarité et de paix entre les peuples telles que proclamées dans les déclarations des droits de l'Homme ainsi que dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, sont impérieuses. Le respect de l'environnement et de la biodiversité sont aussi des impératifs majeurs.

Le syndicalisme est une force de proposition, d'action et de transformation. Il exerce un contre-pouvoir essentiel, constitutif de toute société démocratique face aux pouvoirs des décideurs politiques, économiques et financiers.

Fidèle à ses traditions humanistes, à son histoire ancrée dans celle du mouvement ouvrier, et convaincue de la nécessité de rassembler et de fédérer les travailleurs et les travailleuses, la Confédération décide de se donner comme statuts :

Article 1er

La Confédération réunit des organisations syndicales, adhérant aux présents statuts, ouvertes à tous les travailleurs et travailleuses résolus, dans le respect mutuel de leurs convictions philosophiques, morales ou religieuses, à défendre leurs intérêts communs et à agir pour la justice sociale, l'égalité et la solidarité dans une société démocratique et laïque de femmes et d'hommes libres et responsables.

L'action de la Confédération est porteuse de valeurs :
L'émancipation individuelle et collective : reconnaissant à chacun la capacité à se prendre en charge et à agir ensemble ;
La solidarité entre les travailleurs, entre salariés et demandeurs d'emploi, entre les générations et plus largement entre les peuples ;
L'égalité : lutte contre toutes les formes d'exclusion, de discrimination, de sexisme, de racisme et de xénophobie ;
La démocratie : les femmes et les hommes doivent avoir prise sur leur vie, du lieu de travail à la gouvernance mondiale.

La Confédération et ses organisations combattent toutes les formes d'abus de pouvoir, d'autoritarisme, de totalitarisme et participent à la consolidation de la démocratie. Dans une démarche d'éducation populaire

et d'émancipation elle développe systématiquement la formation de ses adhérents. Elle place la justice sociale au cœur de ses revendications.

La Confédération contribue à la construction d'une société où le syndicalisme pèse sur les changements et est un acteur du progrès. La Confédération fait le choix d'un syndicalisme de transformation sociale dont l'action aboutit à l'acquisition de nouveaux droits individuels et collectifs.

La Confédération agit pour que chacun ait un emploi décent et un revenu lui garantissant une vie digne et la satisfaction de ses besoins matériels, intellectuels et culturels.

La Confédération lutte pour l'amélioration des conditions de vie, de travail et de revenu. Elle promeut un équilibre entre vie professionnelle et aspirations personnelles et agit pour que femmes et hommes soient égaux en droits et en dignité dans toutes les dimensions de la vie.

La Confédération revendique une redistribution juste des richesses, indispensable à la cohésion sociale de nos sociétés. La solidarité doit permettre de faire face aux situations liées au chômage, à la pauvreté, à la précarité, à la maladie ou à la vieillesse. Les politiques publiques doivent s'adapter à l'évolution des risques qui découlent des mutations de la société.

La Confédération milite pour la construction d'un modèle de développement durable, respectueux de l'être humain et de l'environnement et qui garantisse un développement de l'économie, des sciences et des technologies au service de l'humanité.

L'ambition de la Confédération et de ses organisations affiliées les conduit à puiser dans toutes les formes démocratiques d'expression, de mobilisation et d'action pour atteindre leurs objectifs : expression de l'indignation, critique sociale, contestation, recours à la grève, proposition, négociation.
Elle s'appuie pour cela sur :

- un syndicalisme reposant sur des adhérents fortement implanté sur les lieux de travail et proche des salarié·es ;
- un fonctionnement démocratique où chaque adhérent s'exprime librement et où chaque organisation participe aux délibérations et décisions confédérales. Le fédéralisme et la subsidiarité qui marquent ce fonctionnement confèrent au vote une dimension fondamentale qui donne une délégation de pouvoir et appuie la légitimité de ceux à qui des mandats sont confiés ;
- une conception de la sphère sociale et publique reposant sur la laïcité et les valeurs républicaines ;
- une approche constructive du dialogue social, privilégiant la confrontation des intérêts divergents et la négociation à une opposition systématique. La Confédération plaide pour une complémentarité entre démocratie politique et démocratie sociale. Elle fait de la négociation la voie privilégiée pour dépasser les conflits et du dialogue social un moyen essentiel du développement économique et social.
- une autonomie vis-à-vis des pouvoirs politiques et économiques. La Confédération entend garder à son action une entière indépendance à l'égard de l'État, des partis, des institutions religieuses, comme de tout groupement extérieur ;
- une autonomie et une transparence financières garante de son indépendance de pensée, de décision et d'action. La Confédération finance majoritairement son action par ses ressources propres. Sa mission syndicale relevant de l'intérêt général, elle s'astreint à rendre publiques les informations sur ses finances et son patrimoine.

La Confédération agit en faveur de la construction d'une Europe qui garantit la paix et la démocratie, en promouvant des politiques économiques et sociales de progrès impliquant les peuples et les citoyens.
En inscrivant son action dans le syndicalisme international, la Confédération entend contribuer aux régulations mondiales indispensables au développement économique et social et des libertés dans le monde, à la solidarité entre les peuples et à la paix

2. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 2 – Titre, forme juridique et siège social

La Confédération prend pour titre « Confédération française démocratique du travail » ; en initiales : CFDT. Elle a la forme juridique d'une union de syndicats de travailleurs, conformément au Code du travail. Le siège social est fixé à Paris (19ème) 4, boulevard de la Villette. Il pourra être transféré par décision du Bureau national.

Article 3 – But de la Confédération

Sur la base des principes définis à l'article 1er, le but de la Confédération est :

- de regrouper les syndicats rassemblant et organisant les travailleurs et les travailleuses quels que soient leur emploi, leur âge, leur nationalité ;
- de coordonner et d'organiser les actions à caractère général avec les organisations confédérées et les travailleurs, pour la défense des intérêts économiques et professionnels et des droits matériels et moraux des salariés par les moyens les plus appropriés, y compris la grève ;

- de développer la solidarité internationale et d'organiser la défense des intérêts communs aux travailleurs du monde en concertant son action avec les organisations étrangères ;
- de représenter et, le cas échéant, d'appuyer les organisations confédérées :
  a) auprès des pouvoirs publics et des institutions légales ;
  b) auprès des organisations nationales patronales, notamment lors de la négociation et de la conclusion de conventions collectives nationales interprofessionnelles ;
  c) auprès des institutions et organisations d'intérêt général, nationales et internationales.

Pour parvenir à ces buts, la Confédération développe les activités jugées utiles dans le domaine de l'information et de la formation.
Elle crée les services correspondant aux besoins des organisations confédérées.
Elle favorise la création de toutes institutions susceptibles de défendre les travailleurs ou leur venir en aide.
Elle peut adhérer aux organisations ou institutions internationales dont les buts correspondent aux siens.

3. CONSTITUTION

Article 4 - Syndicats

Pourront faire partie de la Confédération tous les syndicats qui acceptent les présents statuts et notamment la déclaration de principes.

Article 5 – Fédérations et unions régionales interprofessionnelles

L'organisation interne de la CFDT comprend :
- au plan professionnel : des fédérations nationales d'industrie ou de secteur d'activité ;
- au plan interprofessionnel : des unions régionales interprofessionnelles (URI).

Le champ d'activité des fédérations et des unions régionales interprofessionnelles est établi par la Confédération, après avis des organisations intéressées. Les difficultés relatives au rattachement fédéral ou régional d'un syndicat sont tranchées par le Bureau national.

Tout syndicat affilié entre dans les champs d'activité d'une fédération et d'une union régionale interprofessionnelle ; il en est membre obligatoirement et de plein droit.

Article 5 bis - Autres regroupements

La Confédération peut décider de regrouper certaines catégories de travailleurs dans les formes jugées utiles.

L'union confédérale des retraités (UCR CFDT) regroupe les retraités organisés dans les unions territoriales de retraités CFDT (UTR). Les règles énoncées aux articles 7, 8, 9 et 10 des présents statuts s'imposent aux Unions Territoriales de Retraités.
L'union confédérale des ingénieurs et cadres (UCC CFDT) est l'organisme de liaison des ingénieurs et cadres organisés dans la CFDT.

Article 6 - Structuration des URI, des fédérations, et de l'UCR et relations avec la Confédération

Les fédérations et unions régionales interprofessionnelles et l'union confédérale des retraités ont la forme juridique et la personnalité civile d'union de syndicats. Dans le cadre des présents statuts, elles jouissent de leur autonomie.

Elles tiendront la Confédération au courant des modifications de statuts envisagées ou adoptées, de la composition de leurs organismes directeurs, ainsi que de leurs décisions ou prises de position. Elles lui adressent leurs publications.

En cas de difficultés graves dans le fonctionnement d'une union entraînant une carence des organismes directeurs ou une absence de réunions des instances statutaires, le Bureau national peut convoquer le congrès ou l'assemblée générale de la fédération, de l'union régionale interprofessionnelle en cause, ou de l'union confédérale des retraités dans le respect des principes visés à l'article 10.
Le Bureau national peut par ailleurs prendre toute mesure nécessaire dans les conditions visées à l'article 10 des présents statuts.

Article 7 – Adhésion des syndicats

Les syndicats qui désirent adhérer à la CFDT en font la demande dans la forme établie par le Bureau national. Cette demande est soumise pour avis à la fédération et à l'union régionale interprofessionnelle intéressées. L'admission est prononcée par le Bureau national. Sur appel de toute organisation intéressée, la décision du Bureau national est soumise au Conseil national.

Article 8

Les syndicats adhérents conservent leur autonomie dans leur domaine propre sous réserves des statuts de la Confédération et des unions de syndicats auxquelles ils appartiennent.

Ils tiendront la Confédération et leurs unions de syndicats au courant des modifications statutaires envisagées ou adoptées et de la composition de leurs organismes directeurs.

Ils leur adressent leurs publications.

Article 8 bis

Les organisations syndicales des départements d'Outre-mer avec lesquelles la CFDT a formalisé des relations de partenariat peuvent demander l'affiliation collective de leurs syndicats à la Confédération. Cette affiliation est adaptée quant à ses conséquences et aux relations entre les syndicats concernés et la Confédération de façon à tenir compte de la part d'autonomie des organisations liée aux réalités géographiques, historiques et politiques. Le règlement intérieur fixe les modalités selon lesquelles la convention de partenariat détermine les dispositions des présents statuts qui sont applicables et, le cas échéant, selon quelles modalités dérogatoires, ainsi que les dispositions qui ne sont pas applicables.

Article 9 - Démission des syndicats

Les syndicats peuvent démissionner de la Confédération sur décision de leur assemblée générale ou de leur congrès, à condition d'apurer leur situation financière au jour de la notification de leur décision à la Confédération et aux unions de syndicats dont ils sont membres.

Les syndicats démissionnaires perdent tout droit sur les cotisations versées et sur l'actif de la Confédération, des organismes annexes et des unions de syndicats.

4. FONCTIONNEMENT

Article 10 - Manquements graves, difficultés de fonctionnement et conflits

Situations dans lesquelles le Bureau national peut être amené à prendre des mesures

Le Bureau national est, de droit, arbitre dans les situations suivantes :

- manquements aux présents statuts et aux chartes confédérales par les organisations confédérées reconnues par les présents statuts : syndicat, union régionale, fédération et union confédérée ;
- difficultés de fonctionnement affectant ces mêmes organisations ;
- conflits pouvant survenir entre et dans ces mêmes organisations.

Modalités de saisine du Bureau national

Tout conflit interne à un syndicat ou une UTR doit, avant saisine du Bureau national faire l'objet d'une tentative de médiation par les structures fédératives auxquels il ou elle est rattaché qui en informera l'autre structure de rattachement.

Saisine du Bureau national par une organisation confédérée :
Toute organisation confédérée impliquée dans un conflit avec une autre organisation CFDT peut saisir par écrit le Bureau national selon la procédure détaillée dans le Règlement intérieur confédéral.

Saisine du Bureau national par la Commission confédérale d'organisation :
Si la Commission confédérale d'organisation, prévue à l'article 23 (nouvelle numérotation) des présents statuts et l'article 41 du règlement intérieur a connaissance de faits préoccupants, en dehors de toute saisine par une organisation confédérée, elle pourra saisir elle-même le Bureau national.

Mesures susceptibles d'être prises par le Bureau national

Le Bureau national, après avoir pris connaissance du rapport de la Commission confédérale d'organisation, dont les modalités d'instruction des conflits sont précisées au Règlement intérieur confédéral, peut prononcer :

1. une recommandation ;
2. une mise en demeure ;
3. une mise sous administration provisoire ;
4. une désaffiliation de la CFDT.

Garanties de procédure et respect des droits de la défense

Afin de garantir le respect des droits de la défense :

- la recommandation et la mise en demeure sont notifiées aux organisations confédérées intéressées. Cette notification fait apparaître les motifs pour lesquels ces mesures ont été prises ;
- la mise sous administration provisoire et la désaffiliation de la CFDT sont prononcées après que la procédure contradictoire prévue au règlement intérieur a été menée. Au terme de cette procédure, la mise sous administration provisoire et la désaffiliation de la CFDT sont notifiées aux organisations confédérées intéressées. Cette notification fait apparaître les motifs pour lesquels ces mesures ont été prises.

La désaffiliation d'un syndicat ou d'une UTR ne peut

être prononcée qu'après avis de son union régionale interprofessionnelle et de sa fédération pour un syndicat, ou de son union régionale et de l'UCR dans le cas d'une UTR.

L'ensemble de ces mesures peut faire l'objet d'un appel devant le Conseil national confédéral (CNC).
Cet appel n'est pas suspensif. Il est examiné lors de la séance du CNC qui suit la séance du BN, au cours de laquelle la mesure a été décidée. Les droits de la défense des organisations concernées doivent également à ce stade être respectés. Les organisations intéressées doivent ainsi pouvoir faire valoir leurs arguments dans les conditions procédurales visées au règlement intérieur.

Tout syndicat ou UTR désaffilié de la CFDT perd tout droit sur les cotisations versées et sur l'actif de la Confédération, des organismes annexes et des unions de syndicats.

Mesures conservatoires

Quand l'urgence de la situation le justifie, le Bureau national peut décider de prendre des mesures conservatoires, pour préserver les intérêts (matériels et moraux) de la CFDT, dans l'attente d'une proposition de règlement du conflit de la part de la CCO ou du BN. Ces mesures sont par nature provisoires, pour une durée n'excédant pas 4 mois.

Article 11 – Principes et instances confédérales

La direction de la Confédération appartient aux syndicats confédérés qui l'exercent démocratiquement par :
- le congrès confédéral, assemblée souveraine des délégués mandatés par les syndicats ;
- le Conseil national, assemblée des fédérations et unions régionales interprofessionnelles ;
- le Bureau national, élu par le congrès ;
- la Commission exécutive, élue par le Bureau national.

Le fonctionnement régulier des instances confédérales statutaires, comme de celles des organisations confédérées, est le moyen nécessaire de la démocratie syndicale.

Celle-ci exige cependant, pour être effective, un effort d'information réciproque, de consultations, qui ne peut résulter des seules dispositions statutaires, mais requiert, en outre, un effort constant de tous.

Les diverses instances doivent prendre toutes les mesures propres à favoriser la réalisation de cet objectif.

CONGRÈS

Article 12 - Composition

Le congrès confédéral est l'assemblée des délégués régulièrement désignés par les syndicats adhérents à la Confédération. Seuls les syndicats ayant acquitté leurs cotisations de l'année précédente pourront prendre part aux votes du congrès. Chaque syndicat a droit à une voix pour 25 membres, ou fraction de 25 membres. Le règlement intérieur détermine le nombre de délégués composant la représentation de chaque syndicat.

Les retraités sont représentés au congrès par des délégués régulièrement désignés par les unions territoriales de retraités. Seules les unions territoriales de retraités ayant acquitté leurs cotisations de l'année précédente pourront prendre part aux votes du congrès. Les nombres de voix et de délégués attribués à chaque union territoriale de retraités sont déterminés selon les modalités définies pour les syndicats.

Les fédérations, les unions régionales interprofessionnelles, l'union confédérale des retraités et l'union confédérale des ingénieurs et cadres sont représentées au congrès par des délégués qui peuvent intervenir dans les discussions, mais n'ont pas droit de vote, sauf s'ils sont par ailleurs délégués ou mandataires d'un ou plusieurs syndicats ou unions territoriales de retraités.
Les membres du Bureau national sont délégués au congrès.

Les syndicats et unions territoriales de retraités qui ne peuvent envoyer de délégués au congrès se feront représenter par tout autre participant au congrès (délégué de syndicat, délégué d'union territoriale de retraités, délégué d'une fédération, d'une union régionale interprofessionnelle, de l'union confédérale des retraités, de l'union confédérale des ingénieurs et cadres, membre du Bureau national).

Article 13 - Attributions

Le congrès confédéral a tous pouvoirs, et notamment :
Il entend le rapport d'activité du Bureau national,
Il en débat et se prononce sur le rapport lors d'un vote spécifique qui intervient avant l'examen du ou des textes d'orientation,
Il détermine l'orientation générale de la Confédération dans tous les domaines.
Il peut modifier les statuts de la Confédération dans toutes leurs dispositions et prononcer sa dissolution dans les conditions prévues aux articles 28 et 29 des statuts,
Il élit le Bureau national.

Article 14 - Tenue du congrès

Le congrès ordinaire se réunit tous les quatre ans, sur convocation du Bureau national adressée trois mois à l'avance aux organisations confédérées. Cette convocation indique l'ordre du jour.

Le règlement intérieur établi par le Conseil national et complété par un règlement du congrès émanant du Bureau national, détermine les conditions d'établissement des mandats, les conditions dans lesquelles l'ordre du jour peut être modifié à l'initiative des organisations affiliées, le déroulement des débats et des votes, la préparation et la discussion des motions et résolutions.

Les décisions du congrès sont prises à la majorité des suffrages exprimés (total des voix pour et contre) à l'exception de :
La modification du titre, du préambule et de l'article 1er des statuts régie par l'article 28 des statuts ;
La procédure de dissolution, réglée par l'article 29 des statuts.

Article 15 - Congrès extraordinaire

Le Bureau national peut, sur avis conforme du Conseil national, convoquer un congrès extraordinaire.

Les délais prévus à l'article 14 peuvent alors être réduits en raison de l'urgence.

Le Conseil national peut également prendre l'initiative de la convocation d'un congrès extraordinaire à la majorité de 50 % du total des mandats établis, retirés ou non.

Article 16 - Assemblée générale

Entre deux congrès, le Bureau national peut, sur avis conforme du Conseil national, convoquer une assemblée générale des syndicats, afin de procéder à d'éventuels ajustements, adaptations ou déclinaisons d'objectifs politiques fixés par le congrès.

Les modalités de cette assemblée générale sont définies par le règlement intérieur de la Confédération.

CONSEIL NATIONAL

Article 17 - Composition

Le Conseil national est composé :
a) De représentants désignés par les fédérations et les unions régionales interprofessionnelles avec voix délibératives. Les délégations sont établies par tranches de nombre d'adhérents. Les tranches et le nombre de délégués s'y rapportant sont fixés par le Règlement intérieur de la Confédération.
b) De l'Union confédérale des retraités qui participe au Conseil national dans les mêmes conditions avec voix délibérative ;
c) De deux représentants (un homme, une femme) avec voix consultative pour l'Union des ingénieurs et cadres (UCC) ;
d) De deux représentants (un homme, une femme) avec voix consultative pour l'Union des fédérations de fonctionnaires et assimilés (UFFA) ;
e) Des membres du Bureau national.

Les membres du Conseil national autres que les membres du Bureau national peuvent se faire remplacer par un suppléant désigné par leur organisation.

Article 18 - Réunions - attributions

Le Conseil national tient, sauf exception, trois sessions par an sur convocation du Bureau national.

Dans le cadre des orientations du congrès confédéral, le Conseil national délibère de tous les grands problèmes intéressant la Confédération.

Il contrôle l'activité du Bureau national.

En outre :
- il établit et modifie le règlement intérieur ;
- il favorise la mise en œuvre des règles de la charte de la cotisation syndicale et de la charte nominative des adhérents établies par le congrès ;
- il entend le compte rendu annuel du trésorier confédéral et nomme une commission de contrôle financier de trois membres pris en dehors du Bureau national ;
- il approuve les comptes arrêtés par le Bureau national.

L'ordre du jour des sessions du Conseil national est établi par le Bureau national et soumis, à l'ouverture de chaque session, à la ratification du Conseil national.

Article 19 - Délibérations

Les votes au Conseil national s'expriment en principe par appel nominal et sur la base de mandats établis à raison d'une voix par 1000 adhérents ou fraction de 1000 adhérents, pour chacune des organisations représentées (fédérations, unions régionales interprofessionnelles et union confédérale des retraités).

Les votes à main levée sont admis, sauf si au moins deux organisations réclament un vote par mandat.

Le vote pour l'établissement des listes de présentation des candidats au Bureau national a lieu au scrutin secret.

BUREAU NATIONAL

Article 20 - Institution

La direction et l'administration de la Confédération sont assurées par le Bureau national, dans le cadre des présents statuts et des décisions des congrès confédéraux et du Conseil national.

Il est élu à raison de :
- 15 membres dont au plus 8 femmes ou 8 hommes, sur une liste de candidats présentée par les fédérations ;
- 15 membres dont au plus 8 femmes ou 8 hommes, sur une liste de candidats présentée par les unions régionales interprofessionnelles ;
- 8 membres au moins et 10 membres au plus sur une liste de candidats présentée par le Bureau national sortant. L'écart entre le nombre de femmes élues et le nombre d'hommes élus ne peut dépasser 1 ;
- 1 membre présenté par l'Union confédérale des ingénieurs et cadres ;
- 1 membre présenté par l'Union confédérale des retraités.

Les fédérations et unions régionales interprofessionnelles peuvent présenter deux candidats dont au moins une femme.

Les 15 membres élus dans chacune des catégories, fédérations et unions régionales interprofessionnelles, doivent provenir d'au moins dix organisations distinctes.

Chaque membre du Bureau national, tout en apportant dans les délibérations les informations et le point de vue de l'organisation qui l'a présenté, doit se considérer comme un dirigeant de la Confédération, elle même responsable des intérêts, de la représentation et de l'action de l'ensemble des travailleurs et travailleuses.

Article 21 - Élections

Le Bureau national est élu par le congrès. Dans l'intervalle de deux congrès, le Conseil national pourvoit aux postes vacants du Bureau national.

Le règlement intérieur fixe :
- les conditions à remplir pour être candidat dans chacune des catégories composant le Bureau national et notamment la nature et la durée des mandats syndicaux qui doivent avoir été remplis antérieurement ;
- les modalités de présentation des candidats par les fédérations, les unions régionales interprofessionnelles, l'union confédérale des ingénieurs et cadres, l'union confédérale des retraités et le Bureau national ;
- les modalités d'élection par le congrès, au scrutin majoritaire. Chaque liste de candidats est présentée par ordre alphabétique des noms d'usage des candidats.
- les modalités de remplacement des membres du Bureau national par le Conseil national.

Article 22 - Réunions et attributions

Le Bureau national se réunit sur convocation de la Commission exécutive, au moins 7 fois par an. Il se réunit en outre à la demande du tiers au moins de ses membres. L'ordre du jour est fixé par la Commission exécutive, mais le Bureau national peut se saisir de toute question. Les décisions sont prises à la majorité des voix. Le Bureau national est chargé de la direction générale de l'action confédérale, de l'organisation intérieure administrative et financière de la Confédération, et de sa représentation extérieure. Il se prononce sur le compte rendu d'activité de la Commission exécutive. Il établit le budget confédéral et arrête les comptes présentés par la Commission exécutive. Les organisations affiliées (syndicats et unions) seront tenues au courant de ses travaux.

Article 23 - Commissions

Le Bureau national constitue des commissions, permanentes ou non permanentes, chargées d'étudier et de suivre les questions de son ressort ou l'activité des services du secrétariat confédéral. Ces commissions peuvent comprendre des membres n'appartenant pas au Bureau national. Avant la désignation des commissions permanentes, un appel à candidatures sera adressé aux organisations affiliées.
Le Bureau national détermine, dans le cadre du règlement intérieur confédéral adopté par le CNC, la composition, les attributions et le fonctionnement des commissions.

COMMISSION EXÉCUTIVE

Article 24

L'activité courante de la Confédération est assurée collectivement par la Commission exécutive, élue par le Bureau national en son sein et responsable devant lui.

Elle comprend un secrétaire général, un secrétaire général adjoint, un trésorier. Les autres membres de la Commission exécutive ont le titre de secrétaires nationaux.

Le Bureau national procède à l'élection de la Commission exécutive au cours du congrès, du secrétaire général, du secrétaire général adjoint, du trésorier et vote sur la répartition aux différentes responsabilités politiques.
La Commission exécutive rend compte de son activité et de celle du secrétariat et des services confédéraux au Bureau national.

Le secrétariat et les services de la Confédération sont dirigés par la Commission exécutive représentée par le secrétaire général et, dans le cadre des responsabilités propres que leur a attribuées le Bureau national, par les autres membres de la Commission exécutive.

5. FINANCEMENT

Article 25

La cotisation due à la Confédération par les syndicats adhérents est fixée par application de la charte de la cotisation syndicale de l'organisation établie par le congrès confédéral. Le retard dans le paiement de la cotisation confédérale, après avis de la fédération et de l'union régionale interprofessionnelle concernées, peut entraîner :

- après six mois, la suspension, par la Confédération, de tout envoi de documents et d'informations ;
- après un an, la radiation des syndicats en cause.

6. DISPOSITIONS DIVERSES

Article 26 - Représentation juridique

Pour l'exercice de sa personnalité civile, la Confédération est représentée dans tous les actes de la vie juridique par le secrétaire général, le secrétaire général adjoint.

Elle peut également être représentée par le trésorier pour tous les actes ressortissant de ses fonctions, ou par un ou plusieurs membres du Bureau national désignés spécialement à cet effet.

Les décisions d'administration courante sont prises par la Commission exécutive.

Les décisions et dispositions de biens sont prises par le Bureau national, compte tenu éventuellement des positions du congrès confédéral ou du Conseil national.

En cas de nécessité, les membres de la Commission exécutive peuvent engager toute procédure ou prendre toute mesure utile à condition de les soumettre à la ratification de la prochaine réunion de la Commission exécutive ou du Bureau national.

Article 27 - Règlement intérieur

Un règlement intérieur, établi par le Conseil national sur proposition du Bureau national, déterminera en tant que de besoin les modalités d'application des présents statuts.

Article 28 - Révision des statuts

Les présents statuts peuvent être modifiés par le congrès confédéral dans toutes leurs dispositions sans aucune réserve, ni restriction.

L'initiative des modifications appartient au Bureau national et aux organisations affiliées.
Les propositions de modifications émanant des organisations affiliées doivent parvenir six mois avant l'ouverture du congrès, pour étude par le Bureau national. Toutes les propositions de modifications sont portées à la connaissance des organisations affiliées en même temps que l'ordre du jour du congrès.

Les organisations disposent de deux mois pour faire connaître leur avis au Bureau national.

Le Bureau national pourra ensuite, avant de les soumettre au vote du congrès et compte tenu des avis recueillis et des positions exprimées lors de la discussion au congrès, apporter des modifications aux textes proposés. Il peut charger de cette tâche une commission désignée à cet effet.
Les décisions du congrès en matière de révision des statuts sont prises à la majorité des suffrages exprimés, sauf pour les modifications du titre de la Confédération, du préambule et de l'article 1er des statuts qui sont acquises dans les conditions suivantes :

- pour les votes préparatoires et les votes sur les amendements : à la majorité des suffrages exprimés ;
- pour les votes sur l'ensemble : à la majorité des deux tiers des suffrages exprimés.

Article 29 - Dissolution

La dissolution de la Confédération pourra être proposée à un congrès confédéral spécialement convoqué à cet effet par le Bureau national et sur avis du Conseil national.

La dissolution est prononcée par le congrès confédéral à la majorité des trois quarts des suffrages exprimés, à condition que cette majorité représente la moitié du total des mandats établis.

En cas de dissolution, le congrès détermine souverainement l'emploi de l'actif de la Confédération.

Les résultats de l'enquête « Parlons engagement » ont été illustrés par les interventions de Sabrina (auxiliaire de vie sociale et élue CSE), Joseph (livreur à vélo et militant Union) et Christophe (ingénieur et délégué syndical).

TEMPS D'ÉCHANGES

1. « Parlons engagement » 207
2. Élections dans les fonctions publiques.....207

1. PARLONS ENGAGEMENT

Lors de la dernière matinée du congrès, les résultats de l'enquête « Parlons engagement », lancée en janvier 2022 par la CFDT, ont été présentés. Consciente que le syndicalisme doit évoluer pour s'adapter aux mutations en cours, la CFDT a souhaité recueillir les réponses de travailleurs et travailleuses sur leur rapport à l'engagement. Cette vaste enquête aura permis à plus de 30 000 personnes de s'exprimer. Durant cette séquence, la sociologue Cécile Guillaume, qui a épaulé la Confédération pour analyser les millions de réponses récoltées, a présenté aux congressistes les premiers enseignements.

Ainsi, voici quelques chiffres éclairants : **74 % des répondants définissent leur engagement comme une belle expérience et 37 % des répondants non syndiqués pourraient adhérer à une organisation syndicale si cela leur était proposé !** Et si l'engagement CFDT rend plus optimiste, il faut aussi rester lucide face aux difficultés : tant internes (36 % des militants ont subi des discriminations au sein de la CFDT), qu'organisationnelles (47 % des femmes évoquent le manque de temps comme frein à leur engagement) que pour faire vivre le dialogue social dans les administrations ou entreprises (80 % des élus répondent que les syndicats n'ont pas assez de pouvoir).

Sabrina (auxiliaire de vie sociale et élue CSE), Joseph (livreur à vélo et militant Union) et Christophe (ingénieur et délégué syndical) ont également pris la parole et permis d'illustrer en direct ces résultats.

Ils nous convainquent de la nécessité de débattre pour faire évoluer la CFDT (63 % des répondants pensent que dans 10 ans les syndicats seront morts s'ils n'évoluent pas), une CFDT qui reste toujours aussi combative et revendicative tant sur les sujets liés au travail que sur les enjeux sociétaux (**74 % des répondants souhaitent que les syndicats s'attèlent aux questions sociétales**).

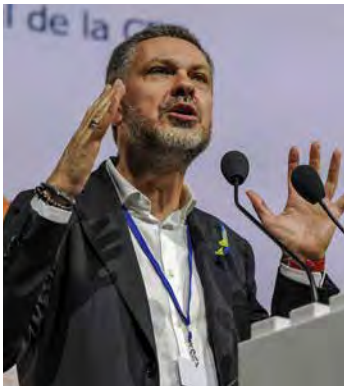
Pour lancer ces débats, la Confédération ira à la rencontre des militants. Il s'agira ainsi de faire vivre notre démocratie interne (69 % des adhérents veulent plus de consultations régulières) en nous appuyant sur les outils numériques à notre disposition pour ce faire (31 % des répondants voient les outils du numériques comme un levier de participation). Cette séquence n'était donc pas un point final, mais un point d'étape pour « Parlons engagement » !

2. ÉLECTIONS DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES

Ce congrès a également mis au premier plan les prochaines échéances électorales dans les trois versants de la fonction publique, conformément au plan stratégique de la campagne. La table ronde organisée à cet effet le trosième jour du congrès a mis en valeur des actions de proximité et de développement de la CFDT auprès des agents publics, par des témoignages de militants motivés et investis depuis le lancement de cette campagne, mais également au travers de l'outil de ciblage confédéral des sites d'implantation à investir par la CFDT. Plusieurs corps de métiers, dont certains méconnus du grand public, ont également été valorisés par les dix secrétaires généraux de fédérations de la fonction publique.

Focus sur les prochaines échéances électorales dans les trois versants de la fonction publique.

INVITÉ-ES INTERNATIONALES ET INTERNATIONAUX



DISCOURS DE
Luca VISENTINI
Secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (CES)

Chers collègues et amis de la CFDT ! C'est un grand plaisir d'être parmi vous aujourd'hui, en personne après deux ans de pandémie, et d'apporter les meilleurs vœux de la Confédération européenne des syndicats à votre congrès.
Je tiens à saluer tous les participants, et bien sûr en particulier Laurent Berger, votre secrétaire général et notre président de la CES, ainsi que Yvan Ricordeau, Maher Tekaya, et tous les amis avec qui nous avons construit une si belle coopération ces dernières années.
Laurent, la CES t'est très reconnaissante ainsi qu'à la CFDT pour votre contribution au renforcement du mouvement syndical européen, et je tiens à te remercier personnellement pour ton amitié et ton soutien.
Mes amis, le mouvement syndical est confronté à d'énormes défis. Nous sortons tout juste du drame de la pandémie.
Nous avons livré d'immenses batailles pour garantir à tous l'accès aux vaccins et aux services de santé publique et assurer des emplois et des conditions de travail décents aux travailleurs essentiels.
Des batailles pour protéger des dizaines de millions d'emplois par des mesures de soutien à l'emploi dans chaque pays.
Des batailles pour assurer une protection adéquate de la santé et de la sécurité au travail, y compris dans l'environnement du télétravail, et des droits complets et des conditions de travail décentes pour les nouvelles formes de travail dans l'économie numérique.
Nous apprécions qu'après plus d'une décennie d'austérité et de coupes budgétaires, les institutions et les gouvernements européens aient fait preuve de solidarité et d'unité face à la pandémie.
Mais nous devons d'abord être fiers de nous, car sans les efforts et la pression des syndicats, tout cela n'aurait pas été possible.
Et il reste encore beaucoup à faire, pour obtenir la levée des brevets sur les vaccins, pour garantir à chaque travailleur le plein accès aux soins de santé publics et à la protection sociale partout en Europe, pour arrêter les décès au travail et protéger pleinement la santé et la sécurité au travail, enfin reconnues officiellement par l'OIT comme un droit humain fondamental.

Chers collègues, **désormais, nous portons une grande responsabilité, nous devons utiliser l'élan de solidarité qui a suivi la pandémie, pour délivrer un nouveau modèle économique plus durable.**
Un modèle économique où la croissance profite aux personnes, pas aux profits des entreprises.
Un modèle économique où les travailleurs peuvent enfin obtenir une juste part avec des salaires et des conditions de travail décents.
Un modèle basé sur le respect de l'environnement et sur une transition juste où personne n'est laissé pour compte.
Une transition juste qui assure de bons emplois aux travailleurs touchés, dans les mêmes communautés où les emplois vont être perturbés.
Nous voulons construire un modèle économique et social fondé sur une fiscalité équitable et une responsabilité sociale contraignante pour les entreprises.
Un nouveau contrat social où les dispositions du socle européen des droits sociaux deviennent réalité grâce à une législation efficace.
Pour y parvenir, nous devons changer les règles de notre gouvernance économique, nous devons aller au-delà du PIB comme seul indicateur de prospérité, et au-delà des paramètres aveugles et stupides de déficit et de dette du pacte budgétaire.
Nous devons soutenir des investissements publics massifs et des politiques industrielles ambitieuses, en faisant de *Next Generation EU* un instrument d'investissement permanent pour construire un avenir plus durable et plus inclusif pour l'Europe.
Et dans ce sens, je tiens à vous remercier chaleureusement, Laurent et la direction de la CFDT, pour votre contribution fondamentale à la réforme de la gouvernance économique de l'UE et pour votre soutien aux importantes directives européennes sur le salaire minimum, la transparence salariale entre les sexes, la plateforme Travail, diligence raisonnable, sécurité et santé au travail.
Collègues et amis, nous sortions tout juste de la pandémie lorsque l'horrible guerre en Ukraine a commencé.

Nous condamnons fermement l'inacceptable invasion russe et les crimes de guerre qu'elle a entraînés.
Nous sommes pleinement déterminés à construire la paix et la démocratie en Ukraine, en Europe et dans le reste du monde.
Et nous sommes en première ligne dans la bataille pour la défense de la démocratie, des droits humains, mais aussi des droits syndicaux et des travailleurs, partout où ils sont bafoués.
Nous défendons nos frères et sœurs ukrainiens qui se battent pour leur pays et leur peuple, comme nous défendons les syndicalistes biélorusses détenus et persécutés par le régime.
Alors que nous défendons tous les frères et sœurs dont les droits sont bafoués, au Myanmar, à Hong Kong, en Colombie, au Venezuela, dans trop de pays afro-américains et asiatiques mais même dans des pays européens, y compris au sein de l'UE.
Le combat des syndicats pour la paix, la démocratie et la justice sociale ne s'arrêtera jamais.
Nous sommes constamment en contact avec nos collègues ukrainiens et avec les syndicats aux frontières de l'Ukraine, pour fournir une aide humanitaire et un soutien aux réfugiés.
Tous les réfugiés doivent être accueillis et aidés, et nous ne pouvons accepter les distinctions fondées sur la nationalité, l'ethnie ou la religion.
Nous ne pouvons accepter aucune discrimination ou exploitation sur le marché du travail et dans la société, les droits de l'homme et l'égalité de traitement doivent être pleinement garantis à tous.
Nous ne pouvons pas accepter que le gouvernement polonais refuse le droit à l'avortement aux femmes ukrainiennes victimes d'agression sexuelle, tout comme nous ne pouvons pas accepter que les employeurs européens s'engagent à intégrer les réfugiés uniquement s'ils peuvent payer des salaires inférieurs et leur appliquer de moins bonnes conditions de travail. Tout cela est un scandale qui doit cesser.
Chers amis, nous soutenons les sanctions en tant qu'instrument fondamental pour mettre fin à cette guerre.
Dans le même temps, nous devons prendre soin des travailleurs, qui vont être extrêmement affectés par les prix de l'énergie, l'inflation, la pénurie alimentaire et la crise économique après la guerre.
C'est le moment des augmentations de salaire et des mesures sociales à l'appui des travailleurs, qui autrement paieront le prix de la guerre dans la pauvreté.
Nous demandons aux gouvernements nationaux et aux institutions de l'UE de montrer la même solidarité que nous avons obtenue face au Covid et de mettre en place des mesures de soutien extraordinaires pour aider les travailleurs.
Nous exigeons une augmentation de salaire pour les travailleurs européens pour faire face à l'inflation.
Et nous exigeons que le mécanisme SURE, qui a été un succès, soit refinancé et élargi pour protéger l'emploi mais aussi le revenu des gens, pour lutter contre la pauvreté, pour soutenir une juste transition écologique et les transitions numériques.
Collègues, amis, la situation est très difficile et les défis sont importants, mais en construisant le pouvoir, l'unité et la solidarité des syndicats, nous les surmonterons.
J'admire grandement la capacité de la CFDT, de vous tous, à défendre les droits des travailleurs, à négocier de meilleures conditions de travail et de protection sociale, à être l'interlocuteur le plus respecté du dialogue social par les institutions et les employeurs.
J'admire votre capacité à mobiliser et à organiser, y compris dans les nouveaux secteurs de l'économie et du marché du travail, en particulier chez les femmes, les jeunes, les migrants et les travailleurs précaires.
Votre force est notre force, votre mission est notre mission.
Je vous souhaite beaucoup de succès pour votre congrès et pour l'avenir ! Merci beaucoup.

Standing ovation des congressistes en l'honneur des militantes et militants internationaux.

EXTRAIT DU DISCOURS DE
Habiba FAKHRI
Vice-présidente du syndicat NUAWE (Afghanistan)

Durant les vingt dernières années, la situation politique de notre pays était relativement favorable aux femmes. Des progrès ont été réalisés. Elles ont vu leur situation s'améliorer dans les sphères politiques, sociales et économiques : le rôle et la place des femmes dans le développement du pays a été pris en compte et reconnu.
L'abandon du pays aux intégristes religieux a eu un impact dévastateur sur tous les domaines de la vie des femmes : toutes leurs réalisations de ces vingt dernières années ont été anéanties. Les talibans ont formellement mis en œuvre la violence et la discrimination à l'égard des femmes à tous les niveaux politiques, sociaux et économiques. Pour les talibans, les femmes sont réduites à un seul rôle : celui de la reproduction.
Elles se voient désormais refuser le droit au travail et à l'éducation. Elles n'ont pas le droit de voyager. Elles n'ont pas non plus le droit de sortir seules à l'extérieur. Les femmes non accompagnées par un homme membre de la famille, se sont vu refuser des soins de santé.

EXTRAIT DU DISCOURS DE
Maroof QADERI
Président du syndicat NUAWE (Afghanistan)

Avant la prise de pouvoir par les talibans, de nombreux hommes et femmes travaillaient avec des institutions publiques et privées en Afghanistan, et ils subvenaient facilement à leurs besoins ainsi qu'à ceux de leurs familles. Avec la prise du gouvernement par les talibans, l'économie du pays déjà fragile et impactée par le Covid, s'est effondrée totalement. La prise de pouvoir par les talibans a provoqué la fuite des capitaux, l'exode des cerveaux et la fin de l'aide humanitaire de la communauté internationale vers ce pays.
Selon le dernier rapport de Nations unies, le seuil de pauvreté en Afghanistan a atteint 98 %. C'est une catastrophe humaine qui se joue en ce moment.
Les travailleurs n'ont pas accès à leurs droits fondamentaux. Et avec la suspension des normes de l'Organisation internationale du travail, le droit international du travail est loin d'être respecté. La discrimination sur le lieu de travail persiste, et la sécurité d'emploi et la justice sociale ont disparu.
En tant que seule organisation sociale, l'Union nationale des travailleurs et des ouvriers d'Afghanistan (NUAWE) défend les intérêts des travailleurs en Afghanistan. La NUAWE est solidaire et déterminée à combattre pour les droits des travailleurs d'Afghanistan. Elle les soutient dans leur combat à surmonter cette impasse.
Avec la coopération de la communauté internationale et des organisations mondiales du travail, nous obtiendrons la victoire et la prospérité des travailleurs.
Je remercie la CFDT et la CSI pour l'évacuation et le soutien aux syndicalistes afghans ainsi que leur famille. J'appelle tous les partenaires et organisations internationales, ainsi que toutes les organisations syndicales en France, notamment la CFDT, à nous soutenir et à continuer à travailler avec nous. Ensemble, nous parviendrons à la justice sociale, à la dignité humaine, à la démocratie et à la paix, non seulement en Afghanistan mais dans le monde entier.

EXTRAIT DU DISCOURS DE
Pepe ALVAREZ
Secrétaire général de l'UGT (Espagne)

La CFDT et l'UGT sont ensemble dans le projet européen. Sûrement parce que nous sommes convaincus que l'Europe du social, l'Europe de la citoyenneté, a porté le plus grand processus de progrès politique, social et économique que le continent ait connu. Les travailleurs de l'Union européenne, les organisations syndicales qui les représentent à la CES, exigent une voie progressiste qui se traduise par des salaires plus élevés, de meilleures conditions de travail, des services publics de qualité.
Les organisations syndicales veulent un accord vert, une transition équitable et une numérisation qui crée

des emplois et non les détruit. Et garantir l'égalité. La Commission européenne doit concentrer ses efforts ici après tant d'années d'abandon du volet social.
Si nos organisations grandissent, la CES grandit. Notre force est la force de chacun. Il est de notre devoir de doter la CES de bases sociales solides et nombreuses. Il est de notre devoir de continuer à faire en sorte que la CES soit une organisation véritablement représentative. L'égalité entre hommes et femmes, entre migrants et non migrants, entre travailleurs avec et sans droits reste également le grand défi européen. Trop d'écarts salariaux dans nos pays, trop de violences faites aux femmes, trop d'inégalités. Nous devons exiger que la convergence vers le haut souhaitée se produise maintenant.

EXTRAIT DU DISCOURS DE
Siu Tat MUNG
Hong-Kong Labor Rights Monitor (Hong-Kong)

Aujourd'hui, notre confédération n'existe plus. Elle a été contrainte de se dissoudre en raison d'une attaque politique intensive du régime chinois. Notre ancien secrétaire général Lee Cheuk-Yan et l'ancienne présidente Carol Ng sont actuellement en prison pour des manifestations pacifiques : tous deux ont été accusés de « subversion du pouvoir de l'État ». Je n'ai pour ma part pas eu d'autre choix que de quitter Hong Kong avec ma famille, relocalisée au Royaume-Uni sous la menace d'une arrestation.
Après l'introduction de la loi sur la sécurité nationale en 2020, plus de 170 personnes ont été arrêtées, la plupart d'entre elles sont des dirigeants de mouvements démocratiques, des militants étudiants, des organisateurs syndicaux et des journalistes. Sans aucun doute, la loi est devenue l'arme du régime pour réprimer le mouvement démocratique et social.
Cependant, face à des coups aussi durs, nos camarades de Hong Kong n'abandonnent pas, et même ceux qui sont en prison ne choisissent pas de se rendre au régime.
Un groupe de syndicalistes et de militants syndicaux, dont moi-même, basés en Europe, a décidé de créer un nouveau groupe appelé « Hong Kong Labor Rights Monitor », dans l'espoir de continuer à porter le message du mouvement des travailleurs de Hong Kong dans le monde, à attirer l'attention internationale sur cette situation et à obtenir un soutien pour nos frères et sœurs à Hong Kong. Nous appelons donc les frères et sœurs du mouvement ouvrier français à travailler avec nous, ensemble, à poursuivre votre soutien au mouvement ouvrier indépendant de Hong Kong, et de continuer à dire « Non ! » à haute voix à la dictature chinoise.

EXTRAIT DU DISCOURS DE
Nataliya LEVYTSKA
Vice-présidente du KVPU (Ukraine)

Notre pays et notre société ukrainienne vivent actuellement l'une des pages les plus tragiques de son histoire - une attaque perfide de la Russie, qui tente de détruire non seulement l'État ukrainien, mais l'ensemble du peuple ukrainien.
Le 24 février a changé la vie de chaque Ukrainien. Le matin, nous avons été réveillés par des explosions. Nous avons été choqués. Beaucoup ne savaient pas quoi faire. Mais nous savions avec certitude que nous défendrions notre pays. Parce que nous sommes Ukrainiens et que nous voulons vivre en Ukraine.
Une invasion russe à grande échelle se déroule depuis plus de 100 jours. Il est important de comprendre ce que font les fachistes en Ukraine.
En tant que syndicats ukrainiens, nous essayons d'aider les gens à éviter de perdre leur emploi et leurs opportunités de mener une vie normale et saine. Nous travaillons également à la reconstruction de l'économie après la guerre, et nous espérons qu'avec les syndicats fraternels du monde entier, nous pourrons mettre en œuvre des projets pour reconstruire l'économie ukrainienne et préserver et créer de nouveaux emplois. Nous croyons qu'avec l'aide des syndicats d'autres pays, nous pourrons créer de telles conditions de travail et de vie dans notre pays qui inciteront des millions de nos citoyens, qui sont partis à l'étranger, à retourner en Ukraine.
Je tiens à vous remercier pour votre soutien et votre solidarité. Pour l'organisation des aides humanitaires. Pour le fait que la France a abrité nos femmes et nos enfants.

EXTRAIT DU DISCOURS DE
Oleksandr SHUBIN
Vice-président du FPU (Ukraine)

Depuis le 24 février, beaucoup de nos travailleurs ont dû poser leurs outils de travail, et pour la première fois de leur vie, ils ont été obligés de prendre les armes car notre terre a été envahie de manière totalement illégale, sans provocation de notre part… Nous subissons cette agression terrible.
Cette guerre est une guerre contre notre liberté, notre combat pour la démocratie, notre choix de défendre les droits humains, et notre choix de faire partie de l'Europe.
Nous devons résister à ce virus, nous devons lutter contre. Nous vous remercions pour toute votre aide dans cette lutte, et nous allons gagner ! Notre victoire sera une victoire pour toutes et tous, merci de continuer à nous soutenir, nous vous en sommes très reconnaissants !

EXTRAIT DU DISCOURS DE
Leida Marcela LEON MOLINA
Secrétaire générale de l'ASI (Venezuela)

Nous nous sommes battus pendant près de 5 ans dans des instances nationales et internationales, afin d'être reconnus par le gouvernement vénézuélien, et enfin, le 28 février 2020, au début de la pandémie, le ministère du Travail nous a donné la reconnaissance en tant que Central de Trabajadores.
Après 6 ans d'existence, nous sommes aujourd'hui la deuxième force syndicale au Venezuela en nombre d'affiliés, bien que la première avec la légitimité d'être la seule avec le comité exécutif en vigueur, des comptes à jour et la liste des affiliés en vigueur au Ministère du Travail ; mais nous rêvons d'être la première force et nous promettons d'y parvenir, comme l'a fait la CFDT.
Toutes nos félicitations.
Au Venezuela, l'emploi est de plus en plus informel, vulnérable et précaire. Les inégalités se sont exacerbées et enracinées du fait de la double crise que traverse le pays, et de celle multidimensionnelle qui a dégradé le niveau de vie, avec les violations des droits de l'Homme, la violence généralisée, l'effondrement des services publics, l'effondrement économique et la crise sanitaire qui a apporté la mort et la désolation à la population.
Au sein de Central ASI Venezuela, nous nous engageons à institutionnaliser le dialogue social, la consultation efficace et le respect de la liberté d'association. Les travailleurs et le peuple du Venezuela méritent une réponse à une crise multifactorielle aussi grave, pour de meilleures conditions de vie et de travail ; que le travail décent et ses piliers soient le fondement des meilleures relations patronales-syndicales, de la croissance et du développement durable avec des emplois et des salaires décents.

Solidarité et moment d'émotion avec la délégation ukrainienne.

ELLES ET ILS ÉTAIENT À LYON

DES SYNDICALISTES FRANÇAIS

Parmi les représentants des organisations syndicales françaises, nous avons accueilli Laurent Escure, Vanessa Jereb et Gilles Mondon, respectivement secrétaire général et secrétaires nationaux de l'Unsa. La CGT était représentée par Boris Plazzi, secrétaire national, et Agnès Naton, secrétaire régionale. Pour la CFTC, Cyril Chabanier, président confédéral était accompagné de Valérie Cazottes, chargée de mission. Pour la CFE-CGC, son secrétaire général François Hommeril et Jean-François Foucard, secrétaire national avaient fait le déplacement.

Parmi les organisations de jeunesse, son président Paul Mayaux représentait la Fage.

Des représentants de la société civile

Ils ont répondu présents : Gilles Finchelstein de la Fondation Jean-Jaurès, Gilles Gateau de l'APEC, Jean-François Renucci de l'association Dialogues, Laurent Beziz du réseau Avec, Eric Grolleau de Dom Plus et Jean-Paul Raillard de l'association Envie.

D'anciens responsables de la CFDT

Nicole Notat et Jean Kaspar, anciens secrétaires généraux de la CFDT, avaient fait le déplacement jusqu'à Lyon. Parmi les anciens membres de la Commission exécutive, étaient présents : Gaby Bonnand, Jacky Bontems, Thierry Cadart, Véronique Descacq, Hervé Garnier, Marcel Grignard, Pierre Héritier, Michel Jalmain, Laurence Laigo, Jean-Louis Malys, Inès Minin, Marie-Andrée Seguin, Jean-Marie Spaeth, Jean-François Trogrlic.

DES PARTENAIRES D'OUTRE-MER

Amis et partenaires de la CFDT depuis plus de quarante ans, de nombreux militants d'Outre-mer étaient présents à Lyon.

Du Pacifique

Tu YAN, secrétaire général d'A TI'A I MUA (Polynésie) ;
Pierre TUITEALA, secrétaire général adjoint de l'USOENC (Nlle-Calédonie); Petelo LIE, secrétaire général de l'UI CFDT de Wallis et Futuna

De l'Atlantique

Cédric GOLIER, secrétaire général de l'UIR CFDT de la Guadeloupe ; Dominique MALATCHOUMY, UIR CFDT de la Guadeloupe ; Éric PICOT, secrétaire général de l'UIRM CFDT Martinique ; Myriane JOLY, Responsable EFOP de l'UIRM CFDT Martinique ; Daniel CLET, secrétaire général de la CDTG-CFDT ; Viviane TCHUNG-MING, membre du bureau et référente Formation professionnelle de la CDTG-CFDT ; Alix CHEVIN, secrétaire général de l'UI CFDT de Saint-Pierre et Miquelon ; Gaëlle UDOUX, trésorière de l'UI CFDT de Saint-Pierre et Miquelon

De l'océan Indien

Ousseni BALAHACHI, secrétaire général de l'UI CFDT de Mayotte ; Yasmina MABOUROUKOU, UI CFDT de Mayotte ; Joël DALLEAU, secrétaire général de la CFDT Réunion ; Solédad MAILLOT, secrétaire régionale EFOP de la CFDT Réunion

DES SYNDICALISTES DU MONDE ENTIER

Owen TUDOR, secrétaire général adjoint de la Confédération syndicale internationale (CSI), Luca VISENTINI, secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (CES), Sinead TIERNAN, de la Confédération européenne des syndicats (CES) ainsi que Cyril COSME, directeur du bureau de l'OIT pour la France ont répondu à l'invitation de la CFDT.

D'Europe

Près de 56 organisations syndicales étaient représentées au congrès : ÖGB, Autriche ; DGB, Allemagne ; CSC (sa secrétaire générale Marie-Hélène SKA), FGTB et CGSLB, Belgique ; FPU et KVPU, Ukraine; OPZZ, Pologne ; LO et TCO, Suède; STTK, Finlande ; BNS, Roumanie; CATUS et NEZAVISNOST, Serbie ; OGB-L, Luxembourg ; SEK, Chypre; UGT (son secrétaire général Pépé ALVAREZ), CC.OO, ELA et USO d'Espagne ; CGIL, CISL et UIL, Italie ; GSEE, Grèce ; HAK-IS, Turquie ; FNV, Pays-Bas ; LO, Norvège ; SGB-USS, Suisse ; CITUB, Bulgarie; UATUC, Croatie.

D'Afrique

Ont également répondu à l'invitation de la Confédération le CSTT, Togo (son Secrétaire général Komlan Emmanuel AGBENOU) ; l'USTN, Niger (son secrétaire général Alain Irénée PASCAL ADIKAN) ; la CISL-DIGNITE, Côte d'Ivoire ; la CSB (son secrétaire général Olivier Guy OUEDRAOGO) et USTB, Burkina Faso ; l'USTG/FESABAG de la Guinée (son secrétaire général Abdoulaye SOW) ; l'UMT, Maroc; le CSA, Bénin ; l'UNTC, de la République démocratique du Congo (son président N'Sibu Modeste Amédée NDONGALA) ; l'UGTT et FTDES - Forum tunisien pour les droits économiques et sociaux, Tunisie; la CNTS, Sénégal.

Du Moyen-Orient

Deux syndicats nous ont fait l'honneur de leur présence : l'HISTADRUT d'Israël et le PGFTU de Palestine (son secrétaire général Shaher SAED).

Des Amériques

Ils ont traversé l'Atlantique : des représentants du CSN et FTQ, Canada ; le CTA-A, Argentine (son secrétaire général Daniel JORAJURIA) ; l'ASI du Venezuela (sa présidente Marcela LEON) ; le CUT du Brésil; le CTSP d'Haïti (son secrétaire général Yvel ADMETTRE) ; le CTC de Colombie (son président Luis Miguel MORANTES ALFONSO).

D'Asie

Présents également à Lyon : le HKTCU de Hong Kong (son directeur exécutif Siu Tat MUNG) ; FEDINA, Inde ; CLC, Cambodge ; VIU, (son secrétaire général The Hai DANG) ; NUAWE, Afghanistan (son président Maroof QADERI et sa vice-présidente Habiba FAKHRI).

ÉLECTIONS

1. LE BUREAU NATIONAL

1ère CATÉGORIE : CANDIDATS PRÉSENTÉS PAR LES FÉDÉRATIONS

Nombre de sièges à pourvoir	15
Nombre de mandats retirés	21 087
Suffrages exprimés	20 610
Abstentions	477

Nom / Prénom	Organisation	Âge	Profession	Fonction syndicale	Nombre de voix		Résultat
BOURGEON Stéphane	FGTE	52 ans	Convoyeur de fonds	Secrétaire général	20 276	98,38 %	ÉLU
BOUSQUENAUD Dominique	FCE	58 ans	Agent EDF	Secrétaire général	19 622	95,21 %	ÉLU
CLÉMENT Ingrid	Interco	53 ans	Assistante sociale	Secrétaire général adjointe	20 430	99,13 %	ÉLUE
CORBEL Albert	FEAE	57 ans	Attaché principal d'administration d'État	Secrétaire général	20 553	99,72 %	ÉLU
DESTUGUES Stéphane	FGMM	54 ans	Technicien qualité	Secrétaire général	20 009	97,08 %	ÉLU
GINET Valérie	FEP	57 ans	Enseignante	Secrétaire nationale et trésorière	20 427	99,11 %	ÉLUE
GUIMBRETIÈRE Fabien	FGA	50 ans	Ouvrier industrie de la volaille	Secrétaire général	20 411	99,03 %	ÉLU
GUIVARCH Olivier	Services	45 ans	Libraire	Secrétaire général	19 551	94,86 %	ÉLU
LAUMONT Catherine	PSTE	52 ans	Chargée de communication	Secrétaire Nationale	20 534	99,63 %	ÉLUE
MORIN Jérôme	F3C	50 ans	Conseiller bancaire	Secrétaire général	20 386	98,91 %	ÉLU
NAVE-BEKHTI Catherine	SGEN	46 ans	Professeur SES	Secrétaire générale	20 578	99,84 %	ÉLUE
PORTAL Rui	FNCB	48 ans	Menuisier	Secrétaire général	20 439	99,17 %	ÉLU
RESCANIÈRES Evelyne	Santé Sociaux	53 ans	Infirmière	Secrétaire générale	19 956	96,83 %	ÉLUE
REVILLOD Véronique	Services	44 ans	Responsable de mission	Secrétaire générale adjointe	19 873	96,42 %	ÉLUE
ROUSSEAU Eloïse	Finances	32 ans	Inspectrice DGCCRF	Trésorière	20 215	98,08 %	ÉLUE

2e CATÉGORIE : CANDIDATS PRÉSENTÉS PAR LES UNIONS RÉGIONALES INTERPROFESSIONNELLES (URI)

Nombre de sièges à pourvoir	15
Nombre de mandats retirés	21 087
Suffrages exprimés	20 610
Abstentions	477

Nom / Prénom	Organisation	Âge	Profession	Fonction syndicale	Nombre de voix		Résultat
AILLARD Pierrick	Auvergne-Rhône-Alpes	46 ans	Éducateur spécialisé formateur	Secrétaire général	20 012	97,10 %	ÉLU
BARRÉ Michèle	Normandie	59 ans	Agent des douanes	Secrétaire générale	20 374	98,85 %	ÉLUE
BONNETAIN Stéphane	Occitanie	51 ans	Ouvrier / Machiniste industrie du béton	Secrétaire général	20 368	98,83 %	ÉLU
BOUCHON Véronique	Bretagne	51 ans	Infirmière	Secrétaire régionale	20 162	97,83 %	ÉLUE
CORNETTE Géraldine	Île-de-France	49 ans	Manager de proximité	Secrétaire générale adjointe	20 205	98,03 %	ÉLUE
DA SILVA BAPTISTA Joël	Nouvelle-Aquitaine	36 ans	Ouvrier	Secrétaire général adjoint	20 410	99,03 %	ÉLU
FORTIER Céline	Pays de la Loire	48 ans	Adjointe administrative	Membre de la CER et responsable de l'Arefor	20 383	98,90 %	ÉLUE
MELCHIOR Diego	Île-de-France	35 ans	Consultant RH et organisation	Secrétaire général	20 156	97,80 %	ÉLU
MERCIER Isabelle	Pays de la Loire	55 ans	Éducatrice jeunes enfants	Secrétaire générale	20 144	97,74 %	ÉLUE
MOHR Perrine	Hauts-de-France	40 ans	Acheteuse	Secrétaire générale	20 167	97,85 %	ÉLUE
MOLLET Stéphane	Provence-Alpes-Côte d'Azur	45 ans	Agent de conduite SNCF	Secrétaire général	20 202	98,02 %	ÉLU
NICOLAÏ Laure	Bourgogne-Franche-Comté	51 ans	Assistante de direction	Secrétaire générale	20 086	97,46 %	ÉLUE
RONDEL Christophe	Bretagne	46 ans	Juriste	Secrétaire général adjoint	20 443	99,19 %	ÉLU
THIBERGE Cécile	Centre-Val-de-Loire	59 ans	Rédactrice territoriale	Membre de la CE et responsable formation syndicale	20 147	97,75 %	ÉLUE
TOUSSAINT Dominique	Grand Est	60 ans	Éducateur spécialisé	Secrétaire général	19 198	93,15 %	ÉLU

3e CATÉGORIE : CANDIDATS PRÉSENTÉS PAR LE BUREAU NATIONAL SORTANT

Nombre de sièges à pourvoir	10
Nombre de mandats retirés	21 087
Suffrages exprimés	20 610
Abstentions	477

Nom / Prénom	Âge	Profession	Fonction syndicale	Nombre de voix		Résultat
BERGER Laurent	54 ans	Conseiller en insertion professionnelle	Secrétaire général	19 926	96,68 %	ÉLU
CABANAL Jocelyne	58 ans	Ingénieure spécialisée en transferts de technologie	Secrétaire nationale	19 507	94,65 %	ÉLUE
LÉON Marylise	46 ans	Responsable sécurité et environnement	Secrétaire nationale	20 064	97,35 %	ÉLUE
LESTIC Béatrice	56 ans	Cadre commerciale	Secrétaire générale du Syndicat CFDT Air France	19 831	96,22 %	ÉLUE
MATHIEU Luc	62 ans	Responsable de projet	Secrétaire national	19 717	95,67 %	ÉLU
NICOL Lydie	46 ans	Cheffe d'escale	Secrétaire générale URI Bretagne	19 703	95,60 %	ÉLUE
PINCHAUT Catherine	49 ans	Consultante en organisation	Secrétaire fédérale FCE	19 812	96,13 %	ÉLUE
PORTIER Philippe	58 ans	Technicien	Secrétaire général FGMM	19 501	94,62 %	ÉLU
RICORDEAU Yvan	51 ans	Technicien de sécurité sociale	Secrétaire national	19 484	94,54 %	ÉLU
SÈVE Frédéric	56 ans	Professeur	Secrétaire national	20 139	97,71 %	ÉLU

4e CATÉGORIE : CANDIDAT PRÉSENTÉ PAR L'UNION CONFÉDÉRALE DES CADRES (UCC)

Nombre de sièges à pourvoir	1
Nombre de mandats retirés	21 087
Suffrages exprimés	20 610
Abstentions	477

Nom / Prénom	Âge	Profession	Fonction syndicale	Nombre de voix			Résultat
MAHIEU Laurent	64 ans	Ingénieur	Secrétaire général	Pour	19519	94,71 %	ÉLU
				Contre	1091	5,29 %	

5e CATÉGORIE : CANDIDAT PRÉSENTÉ PAR L'UNION CONFÉDÉRALE RETRAITÉS (UCR)

Nombre de sièges à pourvoir	1
Nombre de mandats retirés	21 087
Suffrages exprimés	20 610
Abstentions	477

Nom / Prénom	Âge	Profession	Fonction syndicale	Nombre de voix			Résultat
FABRE Dominique	71 ans	Cadre hospitalière	Secrétaire générale	Pour	19 984	96,96 %	ÉLUE
				Contre	626	3,04 %	

1	AILLARD Pierrick (H)	15	FORTIER Céline (F)	29	NAVE-BEKHTI Catherine (F)
2	BARRÉ Michèle (F)	16	GINET Valérie (F)	30	NICOL Lydie (F)
3	BERGER Laurent (H)	17	GUIMBRETIÈRE Fabien (H)	31	NICOLAÏ Laure (F)
4	BONNETAIN Stéphane (H)	18	GUIVARCH Olivier (H)	32	PINCHAUT Catherine (F)
5	BOUCHON Véronique (F)	19	LAUMONT Catherine (F)	33	PORTAL Rui (H)
6	BOURGEON Stéphane (H)	20	LÉON Marylise (F)	34	PORTIER Philippe (H)
7	BOUSQUENAUD Dominique (H)	21	LESTIC Béatrice (F)	35	RESCANIÈRES Evelyne (F)
8	CABANAL Jocelyne (F)	22	MAHIEU Laurent (H)	36	REVILLOD Véronique (F)
9	CLÉMENT Ingrid (F)	23	MATHIEU Luc (H)	37	RICORDEAU Yvan (H)
10	CORBEL Albert (H)	24	MELCHIOR Diego (H)	38	RONDEL Christophe (H)
11	CORNETTE Géraldine (F)	25	MERCIER Isabelle (F)	39	ROUSSEAU Eloïse (F)
12	DA SILVA BAPTISTA Joël (H)	26	MOHR Perrine (F)	40	SÈVE Frédéric (H)
13	DESTUGUES Stéphane (H)	27	MOLLET Stéphane (H)	41	THIBERGE Cécile (F)
14	FABRE Dominique (F)	28	MORIN Jérôme (H)	42	TOUSSAINT Dominique (F)

2. LA COMMISSION EXÉCUTIVE

Le Bureau national élu par le 50e congrès s'est réuni le jeudi 16 juin 2022. Conformément aux articles 24 des statuts et 42 du règlement intérieur de la Confédération, il a élu la Commission exécutive, le secrétaire général, la secrétaire générale adjointe, le trésorier, et s'est prononcé sur les responsabilités politiques des membres de la CE.

ÉLUS MEMBRES DE LA COMMISSION EXÉCUTIVE	
BERGER Laurent	42 voix
CABANAL Jocelyne	42 voix
LÉON Marylise	42 voix
LESTIC Béatrice	42 voix
MATHIEU Luc	42 voix
NICOL Lydie	42 voix
PINCHAUT Catherine	42 voix
PORTIER Philippe	42 voix
RICORDEAU Yvan	42 voix
SÈVE Frédéric	42 voix

Élu secrétaire général	
BERGER Laurent	42 voix
Élue secrétaire générale adjointe	
LÉON Marylise	42 voix
Élu trésorier	
SÈVE Frédéric	42 voix

La répartition des fonctions au sein de la commission exécutive a été adoptée à l'unanimité (42 voix).

Laurent BERGER
Secrétaire général

- **Responsable de la politique générale**
- **Responsable du fonctionnement des instances**
- **Responsable de la représentation de la CFDT**
- **Responsable de la politique de communication**
- **Responsable de la politique d'information des responsables CFDT**
- **Responsable des relations avec les intellectuels**
- **Responsable de la coordination au CESE**

RESPONSABILITÉS SYNDICALES
2012 Secrétaire général
2009 Secrétaire national
2003 Secrétaire général de l'Union régionale Pays de la Loire
1996 Permanent à l'Union locale de Saint-Nazaire

ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE
Conseiller en insertion professionnelle

DATE ET LIEU DE NAISSANCE
27 octobre 1968
à Guérande (Loire-Atlantique)

Marylise LÉON
Secrétaire générale adjointe

- **Responsable de la coordination de la politique d'action revendicative**
- **Responsable de la politique de l'emploi et de la sécurisation des parcours**
- **Responsable des relations intersyndicales**

RESPONSABILITÉS SYNDICALES
2014 Secrétaire nationale
2012 Secrétaire fédérale à la Fédération chimie énergie
2009 Déléguée fédérale à la Fédération chimie énergie
2003 Chargée d'études et de formations à la Fédération chimie énergie

ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE
Responsable Sécurité et environnement

DATE ET LIEU DE NAISSANCE
23 novembre 1976
au Mans (Sarthe)

Frédéric SÈVE
Trésorier confédéral

- Responsable de la politique financière
- Responsable de la politique juridique/CNAS
- Responsable de la politique sur les retraites
- Responsable des relations extérieures (politique et mouvement associatifs)
- Responsable de la politique de l'immigration
- Responsable de la lutte contre les discriminations et de la lutte contre le racisme
- Responsable de la politique éditoriale de tous les titres CFDT y compris le site

RESPONSABILITÉS SYNDICALES
2016 Secrétaire national
2013 Membre du Bureau national confédéral
2012 Secrétaire général de la Fédération CFDT Éducation nationale
2010 Secrétaire général la CFDT Éducation nationale de l'académie de Lyon

ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE
Professeur de Sciences économiques et sociales

DATE ET LIEU DE NAISSANCE
27 décembre 1966
à Villefranche-sur-Saône (Rhône)

Jocelyne CABANAL
Secrétaire nationale

- Responsable de la politique en direction des fonctions publiques, de la réforme et des évolutions de l'État et des questions de défense, de sécurité et de justice
- Responsable de la politique de la santé, de la famille et de l'indépendance
- Responsable de la politique de financement de la protection sociale et de la fiscalité
- Responsable de la politique du cadre de vie, du logement et de la politique de la ville
- Responsable de la démarche éthique et transparence
- Responsable de la documentation et des archives

RESPONSABILITÉS SYNDICALES
2014 Secrétaire nationale
2012 Membre de la Commission confédérale Femmes
2011 Administratrice de la Caisse nationale des allocations familiales
2008 Secrétaire régionale de l'Union régionale Bretagne
2006 Mandats électifs à France Telecom SCE

ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE
Ingérieure

DATE ET LIEU DE NAISSANCE
9 décembre 1964
à Saint-Marcelin (Isère)

Béatrice LESTIC
Secrétaire nationale

- Responsable des systèmes d'information et coordination des chantiers SI
- Responsable de la politique en direction des femmes, en matière d'égalité professionnelle, de condition féminine et de mixité
- Co-responsable du chantier ARC
- Co-responsable de la politique internationale
- Présidente de l'Institut Belleville
- Représentante des travailleurs français à l'OIT

RESPONSABILITÉS SYNDICALES
2015 Membre du bureau fédéral de la FGTE
2011 Secrétaire générale de la CFDT groupe Air France
2007 Secrétaire de la section Commercial France Air France, membre du secrétariat national de la CFDT groupe Air France
2003 Déléguée syndicale, membre du conseil syndical du Spasaf CFDT groupe Air France

ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE
Cadre commerciale
(Chargée d'affaire)

DATE ET LIEU DE NAISSANCE
2 février 1966
à Paris (Île-de-France)

LUC MATHIEU
Secrétaire national

- Responsable de la politique des garanties collectives en matière de salaire et de la politique de consommation et de pouvoir d'achat
- Responsable de la politique d'épargne salariale et d'ISR
- Responsable de la politique économique dont l'économie sociale et solidaire
- Responsable des questions liées au numérique et du suivi d'Union
- Responsable de la politique en direction des cadres
- Responsable de la politique en direction des petites entreprises

RESPONSABILITÉS SYNDICALES
2021 Secrétaire national
2010 Secrétaire général de la Fédération Banques et Assurances
1991 Délégué syndical Banque Populaire à Lyon

ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE
Responsable de projets

DATE ET LIEU DE NAISSANCE
5 janvier 1960
à Guebwiller (Haut-Rhin)

Lydie NICOL
Secrétaire nationale

- Responsable de la politique en direction des jeunes
- Responsable de la politique d'insertion et de lutte contre la pauvreté
- Responsable de la politique de Développement et des pratiques syndicales
- Responsable du service aux adherents
- Co-responsible du chantier ARC

RESPONSABILITÉS SYNDICALES
2022 Secrétaire nationale
2018 Secrétaire Générale de l'Union Régionale Bretagne et membre du bureau national
2014 Secrétaire de l'Union départementale du Finistère
2013 Permanente à l' UD Finistère
2003 Élue CE et DP à la Brittany Ferries

ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE
Agent d'escale

DATE ET LIEU DE NAISSANCE
9 mars 1976
à Morlaix (Finistère)

Catherine PINCHAUT
Secrétaire nationale

- Responsable de la politique en matière d'organisation et de vie au travail, du temps de travail,de la santé au travail et du handicap
- Responsable de la politique de formation syndicale
- Responsable de la politique de renouvellement des responsables
- Responsable de la politique en matière de vacances culture, loisirs, tourisme
- Présidente de l'Espace Belleville

RESPONSABILITÉS SYNDICALES
2015 Secrétaire fédérale à la Fédération chimie énergie CFDT
2002 Déléguée fédérale à la FCE CFDT

ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE
Consultante en organisation

DATE ET LIEU DE NAISSANCE
18 août 1973 à Douai (Nord)

Philippe PORTIER
Secrétaire national

- **Responsable de l'évolution des règles du dialogue social et de la politique en direction des IRP, de la lutte contre les discriminations syndicales**
- **Responsable des études et de la relation avec les experts**
- **Responsable de la politique du développement durable, des politiques industrielles, de la recherche, de l'enseignement supérieur, de la coordination en matière de RSE**
- **Responsable de la politique des territoires**

RESPONSABILITÉS SYNDICALES
2014 Secrétaire général de la FGMM
2007 Secrétaire national de la Fédération CFDT métallurgie
2002 Secrétaire général de l'Union mines métaux Ain 2 Savoie

ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE
Scientifique dans le domaine des matériaux

DATE ET LIEU DE NAISSANCE
30 octobre 1964 à Chamonix (Haute-Savoie)

Yvan RICORDEAU
Secrétaire national

- **Responsable de la politique organisationnelle**
- **Responsable de la coordination des chantiers internes DOF**
- **Responsable de la politique de formation initiale et continue et de la GPEC**
- **Responsable de la politique européenne et en direction de l'Outre-Mer**
- **Co-Responsable de la politique internationale**

RESPONSABILITÉS SYNDICALES
2014 Secrétaire nationale
2009 Secrétaire général de l'Union régionale Pays de la Loire, membre du Conseil économique social et environnemental régional (Ceser) Pays de la Loire
2006 Administrateur CFDT à la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav)
2002 Secrétaire général de l'Union départementale Loire-Atlantique

ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE
Technicien de Sécurité sociale

DATE ET LIEU DE NAISSANCE
12 mai 1972 à Nantes (Loire-Atlantique)

3. LA COMMISSION DE SUIVI DES CHARTES

Nombre de sièges à pourvoir	10
Nombre d'électeurs inscrits	21 087
Nombre d'émargements	20 610
Nombre d'enveloppes de vote	477

	Nombre de voix		Résultat
COLLÈGE DES FÉDÉRATIONS			
BILLARD Agnès	20 096	97,51 %	ÉLUE
STIRN Jacques	20 154	97,79 %	ÉLU
COLLÈGE DES URI			
DEHARO Juliette	19 806	96,10 %	ÉLUE
GIES Sabine	18 844	91,43 %	ÉLUE
COLLÈGE DES SYNDICATS			
BAFOUR Frédéric	20 072	97,39 %	ÉLU
BARBIEUX Joëlle	20 010	97,09 %	ÉLUE
CERTA Bruno	19 704	95,60 %	ÉLU
CORROYER Mathieu	20 383	98,90 %	ÉLU
FARGE Vincent	20 178	97,90 %	ÉLU
LEROUX Damien	20 200	98,01 %	ÉLU

NOTES

DISCOURS DE CLÔTURE

Après 4 jours de travaux et de retrouvailles, il est déjà temps de clôturer notre 50ème congrès confédéral. Cette semaine a été dense et riche et je crois, mes camarades, que **nous pouvons être très fiers et heureux de ce congrès et donc de la CFDT.**

D'abord, on l'a peu dit parce que c'est maintenant le cas depuis 2010, mais je suis heureux que nous ayons encore tenu un congrès écologiquement responsable.
Nous avons notamment réussi à réduire pour la quatrième fois consécutive l'empreinte carbone de notre congrès. Notre bilan carbone s'allège de 23 % par rapport à il y a 4 ans.
En plus d'avoir privilégié les déplacements moins polluants, d'autres efforts ont permis ce résultat. Nous avons par exemple réduit de 60 % notre consommation de papier sur ce congrès.
Nous avons également fait tout un travail sur la nourriture – et je remercie au passage les équipes du traiteur Serge Manier. Nous avons exclu un certain nombre de produits qui venaient de trop loin pour privilégier des produits locaux et un système a été mis en place pour redistribuer le surplus à des associations caritatives.
D'autres efforts ont été faits : la réalisation d'une sacoche éco-responsable à partir de matière recyclée, une division par 4 de notre consommation d'énergie par rapport à il y a 4 ans, une meilleure gestion des déchets… mais ce serait long de tout citer. Quand la CFDT porte des ambitions, elle est capable de les porter en actes et j'en suis très fier.
Si nous avons amélioré notre bilan, ça ne veut pas dire qu'il est neutre. Nous avons donc choisi de compenser nos émissions de CO_2 en finançant une association, *Coral Guardian*, spécialisée dans la protection et la sauvegarde des récifs coraliens. Sur leur site, vous pouvez d'ailleurs parrainer un corail si vous le souhaitez. L'URI vous a aussi proposé de planter un arbre. J'espère que vous l'avez tous fait.

Durant ces quatre jours, vos interventions riches et variées ont témoigné d'une CFDT engagée aux côtés des travailleurs et déterminée à construire une société plus juste. Une CFDT plus féminine et plus jeune aussi et je crois que c'est très important. Cela s'est vu durant ce congrès, y compris à la tribune et je remercie les délégation d'avoir fait que plus de jeunes et plus de femmes participent à ce congrès.
Les décisions que nous avons collectivement actées ont donné à voir une CFDT qui évolue avec son temps et qui continue de tracer sa voie.

Les témoignages poignants de nos camarades afghans, ukrainiens, hong-kongais et vénézuéliens ont permis de mesurer leur courage et notre engagement sans faille pour les libertés fondamentales, pour les droits humains, pour les droits des femmes, pour la démocratie. La solidarité syndicale internationale, c'est aussi ça, la CFDT.

« (…) vos interventions riches et variées ont témoigné d'une CFDT engagée aux côtés des travailleurs et déterminée à construire une société plus juste. »

Durant ces 4 jours, nous nous sommes dit les choses. Nous avons partagé nos victoires. Il y en a beaucoup. Nous avons partagé nos échecs. Il y en a quelques-uns. Nous avons confronté nos points de vue sur notre action pour en dessiner les priorités futures.
Nous, les militants et militantes de la CFDT, nous avons su débattre et faire des choix clairs et tranchés, dans le respect de chacun.

Ces choix doivent maintenant alimenter notre stratégie revendicative et guider nos transformations internes. Quel que soit le vote de chacun, ces choix nous engagent toutes et tous. Les syndicats et la Confédération !
Notre résolution nous engage toutes et tous. Et je suis très fier de notre démocratie interne. Personne dans cette maison ne définit la juste ligne de la CFDT à lui tout seul. Personne n'en est détenteur à lui tout seul. Ça, mes camarades, c'est notre richesse et notre exigence commune.

Durant ce congrès, nous avons donc assumé des débats sur des sujets parfois difficiles mais qui sont des marqueurs du monde du travail et du type de société que nous voulons construire.

Nous avons pris clairement position pour l'imposition des successions. Si nous avons su le faire lors de ce congrès, c'est parce qu'au-delà des nuances et des désaccords sur les moyens d'actions, ce qui nous a guidé, c'est bien l'impératif de justice fiscale. **La fiscalité est au cœur des choix de société que nous aurons à faire demain. Je suis très fier que la CFDT pose des fondements.**

Notre débat sur les retraites a montré que ce sujet reste sensible, pour les travailleurs comme pour nous, les responsables de la CFDT. Mais nos messages, aujourd'hui en sortant de ce congrès, sont on ne peut plus clairs : le report de l'âge de la retraite à 65 ans, c'est hors de question. Et pas plus que nous ne réclamions une nouvelle hausse de la durée de cotisation hier, nous n'en réclamerons demain. **Ce que nous exigeons, c'est un système de retraite plus juste.**
Donc mes camarades, c'est pour ça que nous nous battrons. Ce sont les messages que nous porterons fortement dans les discussions qui vont s'ouvrir. Car oui, nous irons discuter. **Lorsque les droits des travailleurs sont en jeux, la CFDT répond toujours présente.**
J'ai vu que suite à notre débat d'hier sur les retraites, certains parlaient de divergence. Mais quand on veut débattre, c'est bien parce qu'il y a des divergences. Ce qui pose problème dans une démocratie, ce ne sont pas les divergences, ce serait de ne pas savoir les trancher démocratiquement. Nous, nous avons su le faire.
J'ai vu que certains voudraient nous diviser, faire croire qu'il y aurait de la défiance parce que nous avons débattu et tranché. Et bien non ! et dites-le fort : la CFDT est unie et vous avez confiance en vos responsables dans le combat qui va s'ouvrir sur les retraites.
J'ai vu que certains interrogeaient un changement de ligne de la CFDT. Et bien non. La CFDT a des propositions fortes et nous les défendrons fermement.

Le dialogue social a également pris une large place dans nos débats. Là aussi, nous sortons de notre congrès avec une détermination sans faille : celle de faire évoluer les ordonnances et les règles du dialogue social pour plus de proximité avec les travailleurs, pour plus de moyens pour les élus, et pour finalement un dialogue social équilibré et efficace.

Et bien sûr, durant ce congrès, nous avons pris des engagements forts pour les travailleurs.

Nous avons pris des engagements pour faire du travail « une nouvelle conquête sociale ». C'est un des titres de notre nouvelle résolution. Sur les questions de pouvoir d'achat, de partage des richesses, de conditions et d'organisation du travail, nous ne devrons pas relâcher la pression. Les travailleurs nous attendent.

Oui, les travailleurs nous attendent. Plus que jamais, ils ont confiance en la CFDT pour défendre leurs intérêts et ils pensent que les syndicats ont un rôle majeur à jouer dans la redéfinition des modes de travail actuels. C'est ce que nous dit le sondage Kantar qui est paru cette semaine.

Suite à nos débats, notre proposition de banque des temps devient de plus en plus opérationnelle. À nous maintenant de la concrétiser. Et puis, à nous d'investir tous les espaces de discussion pour créer de nouveaux droits. Le droit souple dont nous avons débattu ouvre des opportunités pour créer de nouveaux droits pour les travailleurs. Nous l'avons montré sur le télétravail. Saisissons ces opportunités !

En votant notre résolution, nous avons également pris des engagements pour consolider et renforcer nos services publics - la santé, l'école, les services publics de proximité, la justice, la police, les finances - véritable richesse de notre modèle social. Nous nous battrons pour les défendre. Des engagements aussi pour faire de la transition écologique un vrai sujet syndical, pour combattre de toutes nos forces les discriminations qui sont devenues insupportables, pour continuer à construire une Europe sociale et une Europe qui protège ses citoyens.

Sur toute notre résolution, nous interpellerons sans relâche le Gouvernement et le patronat. Nous avons commencé à le faire à cette tribune mercredi… Cette interpellation a déjà été relayée par la presse.
Nous serons là et bien là pour que les travailleurs soient au cœur des politiques publiques et des choix économiques, nous serons là pour changer leur vie.
Nous continuerons de le faire dès la semaine prochaine : en interpellant le ministre du Travail, sur l'évolution des ordonnances qui régissent le dialogue social. Et en portant nos exigences durant le Conseil national de la refondation qui semble annoncé le 22 juin.
Et je compte sur vous pour le faire également avec vos interlocuteurs, les employeurs privés comme publics. La Confédération ne peut pas tout. À vous aussi de porter notre résolution.

Durant ces quatre jours, nous avons pris des engagements forts. Et je crois que **le plus fort des engagements que nous ayons pris pour les travailleurs, c'est celui de renforcer la CFDT.** C'est un prérequis indispensable si nous voulons être à la hauteur des ambitions que nous nous sommes fixées.

Nous renforcer, c'est être plus représentatifs des travailleurs. Les prochaines élections dans les fonctions publiques nous en donnent l'occasion. Nous en avons

partagé ensemble les enjeux. Nous avons échangé sur notre stratégie. Maintenant, « Y a plus qu'à » ! Les bonnes pratiques que nous développerons durant ces élections pourront également nous servir dans les entreprises. Les pratiques de proximité utilisées dans le public peuvent aussi nous aider à renouveler nos pratiques dans le privé.
En 2023, la majorité des entreprises renouvelleront leur CSE. Vous pouvez compter sur tout le soutien de la Confédération. Car nous savons tous que **c'est vous, les militants dans les entreprises, dans les administrations, c'est vous qui êtes en première ligne pour faire voter CFDT. Alors faites-le, faites voter CFDT pour consolider notre 1ère place !**

Renforcer la CFDT, c'est aussi être beaucoup plus nombreux. L'enquête Kantar présentée cette semaine montre que la confiance des travailleurs dans la CFDT n'a jamais été aussi forte et continue de grimper. Alors, dans les objectifs de développement que vous vous fixerez, ne soyez pas timorés, mes camarades ! Je compte sur vous pour fixer des engagements au moins à la hauteur de ce que nous représentons. Rendez-vous l'année prochaine pour faire le compte et se fixer notre objectif commun. Mais pas question d'attendre l'année prochaine pour faire des adhésions !
C'est dès lundi que des bulletins d'adhésion doivent être distribués, allez-y à fond sur la proposition d'adhésion ! On était bien cette semaine entre nous ! Mais dès lundi, on retourne vers les travailleurs et on propose d'adhérer à la CFDT.

« Réussir notre transformation et continuer d'être la CFDT. Oui mes camarades, la CFDT se doit d'être elle-même. »

Renforcer la CFDT, c'est enfin savoir évoluer avec les attentes des travailleurs. La première partie de notre résolution porte une réelle volonté de transformation, que nous devons maintenant mettre en musique. Très prochainement, nous lancerons les chantiers qui visent à clarifier notre organisation interne et à réfléchir au sens de la cotisation. Réfléchir, ça n'a jamais fait de mal à personne. Les décisions on les prendra ensemble et vous y serez bien sûr associés.

Confortés par nos débats, nous devrons aller plus loin en matière de formation et d'accompagnement des militants. Et pour évoluer avec la société, nous allons devoir innover : osons ouvrir en grand les portes de nos locaux syndicaux à tous les travailleurs, quels que soient leur statut ! Vous avez entendu Joseph tout à l'heure, il attend que la CFDT lui vienne en soutien. Osons aller vers eux en dehors de nos murs. Les locaux syndicaux, c'est confortable, mais nous rencontrerons les travailleurs sur leur lieu de travail alors allons-y.
Osons créer de nouveaux collectifs autour de projets ! Comme l'a montré Marylise tout à l'heure, les résultats de l'enquête « Parlons engagement » sont riches d'enseignements. Autant de fils à tirer pour réussir notre transformation. Réussir notre transformation et continuer d'être la CFDT. Oui mes camarades, la CFDT se doit d'être elle-même.

Être nous-même, ce n'est tomber ni dans la facilité, ni dans la démagogie. Le « on rase gratis », ce n'est pas notre marque de fabrique. Le « en face ce sont tous des cons », ce n'est pas nous. Tout comme nous ne sommes pas du camp des « yaka faucon ». Nous avons fait un autre choix que de rejoindre le camp de l'immobilisme stérile ou celui de la facilité des slogans.

Notre choix mes amis, c'est l'indignation face aux situations injustes et inacceptables. Et **l'indignation, cela rime avec réflexion, qualité des revendications et action. Les trois postures indispensables de tout syndicaliste.**
Notre choix mes amis, c'est la combativité. Et la combativité, ça rime avec la responsabilité. Cette alliance de responsabilité et de combativité qui nous fera avancer et non de cocher la case d'une simili pureté syndicale.
Notre choix mes amis, c'est la prise en compte de la complexité par la nuance. Et la nuance, ça rime avec l'exigence. De cette exigence qui sait porter des positions radicales pour opérer les changements indispensables. Albert Camus disait : « la démesure est un confort, toujours, et une carrière, parfois ». Nous ne voulons ni confort ni carrière. Nous voulons être utiles aux travailleurs, ici et maintenant !

Notre choix, c'est le changement du réel. Et le changement, ça rime avec la capacité d'engagement.
N'oublions jamais, ne laissons jamais de côté notre volonté d'engagement et de responsabilité. Cette responsabilité repose sur notre capacité à capter le réel. Non pour se faire seulement le porte-voix de ce que vivent les travailleurs et travailleuses. Ils connaissent déjà leurs difficultés. Ils attendent de nous que nous trouvions des solutions dans le contexte qui est le leur. Fantasmer le monde ou les réalités telles qu'on voudrait qu'il soit plutôt que de s'y attaquer tel qu'il est, c'est signer sa propre impuissance. Ne faisons pas cela.

Pour cela, nous devons être plus que jamais des militantes et militants CFDT. Je vous ai écouté raconter votre militantisme, vos actions. Je vais vous faire une confidence : en vous voyant à ce congrès, comme quand je vous vois dans mes nombreux déplacements, je me suis dit : elles et ils sont remarquables, engagés, plein de valeurs, et c'est très fort. J'aime les militants et militantes que je rencontre car ce sont de vrais syndicalistes CFDT. C'est ce qui me motive pour prendre les trains tôt pour aller vous voir.
Je vous ai écouté aussi parler de votre fatigue parfois. Je me suis donc demandé si moi aussi j'étais un peu fatigué. Mais qui ne le serait pas par la période, les défis, les difficultés ?
Mais la fatigue n'a jamais le dernier mot pour le militant que je suis. Car oui avant tout je suis et me sens pleinement un militant CFDT.

C'est quoi un militant CFDT ? C'est une femme ou un homme qui a des tripes, une tête et un cœur. Nous en avons eu de belles incarnations ce matin avec Sabrina, Joseph et Christophe.
À la CFDT, c'est d'ailleurs plus généralement une femme puisque plus de 50 % des adhérents CFDT sont des femmes. Et ça s'est vu à ce congrès ! Il va falloir continuer cet effort.
Je disais des tripes, une tête et du cœur.
Parce que nous avons des tripes, nous ne voulons plus des inégalités qui minent le monde du travail et la société.
Parce que nous avons une tête, nous ne croyons pas au grand soir et aux solutions miracles mais aux avancées concrètes qui changent déjà le quotidien.
Parce que nous avons du cœur, nous pensons, en responsabilité, qu'un autre mode de développement, plus juste, est possible.

C'est l'équilibre entre ces trois dimensions qui fait la CFDT. C'est mon équilibre militant : ne jamais se résigner aux injustices et inégalités, se battre et s'engager à fond pour améliorer les choses avec ce brin d'utopie qui permet de croire qu'on peut déplacer les montagnes. Être dans l'écoute et la discussion, dans la négo pour prendre les risques qu'impliquent la volonté de changer réellement le monde. Voilà mon militantisme. Voilà ce dont je suis fier. Être un militant et l'être avec vous. Un militant heureux !
Continuons de l'être ensemble mes camarades et amis.

Et des militants, il y en a de très grands à la CFDT. Beaucoup. D'abord, je veux accueillir la nouvelle recrue à la Commission exécutive : bienvenue à toi Lydie et au boulot ! Et je sais qu'elle a l'énergie pour le faire.
Ce sont aussi huit nouveaux membres qui rejoignent le Bureau national : bienvenue à Véronique Revillod, Éloïse Rousseau, Véronique Bouchon, Géraldine Cornette, Joël Da Silva Baptista, Céline Fortier, Perrine Mohr et Christophe Rondel. Et bonne continuation à tous les autres qui continuent leur mandat.

Le Bureau national est maintenant composé à 50 % de femmes et à 50 % d'hommes. **Nous avons donc, pour la première fois de notre histoire, un Bureau national strictement paritaire ! Ça aussi, c'est un bel élément de fierté !**
La parité dans nos instances, c'est un combat que je porte personnellement depuis longtemps. La Commission exécutive est paritaire depuis 2014. Je sais que ce combat est partagé par bon nombre de responsables CFDT. Et mes camarades, nous ne pouvons pas lâcher. Pour être vraiment représentative des travailleurs et des travailleuses, la CFDT doit permettre aux femmes de prendre toute leur place dans nos organisations. C'est vrai à la Confédération, c'est vrai dans nos structures fédératives, c'est vrai aussi dans nos syndicats mes camarades. **À l'inertie, voire aux forces rétrogrades qui traversent la société sur la place des femmes, nous devrons répondre par une volonté politique sans faille et des actes forts.**
Cette volonté politique d'être à l'image des travailleurs, nous devons aussi la tenir en termes de renouvellement générationnel. Les jeunes délégués présents ici, par leur dynamisme et leurs convictions, par leurs interventions d'une grande qualité, nous ont montré que nous devions leur faire plus de place. Nous devons leur faire confiance. Alors, bougeons-nous un peu et passons à la vitesse supérieure. Des fédérations et des URI font un gros travail sur ce sujet. La Confédération mettra toute cette énergie sur la place des jeunes à la CFDT.
Ici, beaucoup de responsables présents sont des générations Effervescence. Alors, continuons dans ce sens, **continuons de travailler sur la place des jeunes dans notre organisation. Nous en avons besoin. Ce n'est pas qu'un souci d'avenir. Les jeunes sont aussi notre présent.** Ils ont un regard aiguisé sur des sujets qui ont trait à la vie des travailleurs et sur la société. En

tout cas, ils ont un angle différent et nous devons aller beaucoup plus loin sur la place des jeunes dans notre société.
En parlant de volonté politique sans faille, j'aimerais saluer tout particulièrement deux militants qui quittent ou ont quitté la Commission exécutive durant ce mandat : Inès Minin et Thierry Cadart.
Inès, après huit années à la Commission exécutive, a décidé de continuer vers d'autres horizons.

J'ai dit huit années à la Commission exécutive mais - pour être complet - je devrais dire douze années à la Confédération où elle est arrivée en 2010 comme déléguée Jeunes. Beaucoup d'entre vous l'ont sans doute connue dans cette fonction parce qu'elle s'est beaucoup démenée. Avec énergie, avec détermination, avec conviction qu'une organisation comme la CFDT devrait faire une place toujours plus grande aux jeunes. Que nous devions faire plus pour les faire adhérer et les accompagner dans la prise de responsabilités.
Cet engagement, elle l'a poursuivi comme secrétaire nationale en charge des jeunes, mais aussi du développement et des pratiques syndicales, ou encore des salaires.
Parmi les réalisations pilotées par Inès, chacun se souviendra :
- du WTF, ce festival du 1er mai 2015 qui a rassemblé 2000 jeunes dont 1200 non-adhérents ;
- des sessions Effervescence(s) ;
- des enquêtes Focus Jeunes.

Et je n'oublie pas la Garantie jeunes, qu'Inès a défendue avec ténacité.
Tout cela s'inscrit dans la conviction forte pour Inès que chacun peut prendre en main son destin et trouver sa place dans la société si on lui donne les moyens de son émancipation.
Je l'ai dit, Inès, c'est l'énergie et la ténacité. C'est un rire incroyable. C'est un grand sourire aussi, ce qui rend très agréable de travailler avec elle. C'est aussi une facilité de contact et une envie de rencontre très appréciée des militants. Je sais que dans quelques régions y compris insulaires, on aime beaucoup l'inviter.
Là encore, vous êtes sans doute nombreux dans cette salle à pouvoir en témoigner qu'Inès a été une immense responsable de la CFDT.
Inès, si tu veux bien me rejoindre pour que nous puissions tous te saluer.

Thierry, c'est un peu particulier parce qu'il a déjà quitté la Commission exécutive il y a quelques mois maintenant. Mais je ne pouvais pas ne pas te saluer.
Thierry s'est engagé pour la formation syndicale, pour la politique organisationnelle, pour le logement, pour la bonne gestion des comptes en tant que trésorier.
Thierry s'est engagé au CESE, dans lequel tu es toujours investi. Thierry, c'est un militant pour faire vivre le syndicalisme y compris… jusqu'à tard dans la nuit.
Thierry, tu as marqué ton passage, y compris par ta capacité d'apaisement dans les moments compliqués.
Je voulais te faire monter à la tribune pour te dire merci pour tout ce que tu as apporté à la CFDT - et que tu continues de lui apporter. Thierry est également très apprécié des militants donc nous pouvons lui rendre un grand hommage et lui dire merci.
Inès et Thierry nous rappellent que nous sommes toutes et tous de passage à la CFDT. Je n'ai malheureusement pas le temps de dire un mot sur tous les militants qui ont quitté nos instances durant ce mandat mais je tiens à citer les désormais anciens membres du Bureau national : Isabelle Bouquet, Bertrand Brière, Claire Le Calonnec, Michel Crépin, Marie-Thérèse Debatisse, Véronique Le Faucheur, Philippe Lengrand, Anne-Flore Marot, Grégory Martin, Sophie Morin, Jean-Paul Parot, Didier Serna, Marinette Soler, Edgar Stemer. Merci, vos apports ont été précieux.

Les secrétaires nationaux Thierry Cadart et Inès Minin ont quitté la Commission exécutive.

En ce qui me concerne, vous savez que c'est mon dernier congrès comme secrétaire général. Comme mes prédécesseurs, je crois qu'il est important pour la CFDT d'assurer le renouvellement de ses responsables. Je passerai donc le témoin durant ce mandat et dans la pure tradition CFDT, c'est-à-dire en toute tranquillité.
Difficile de dire quand exactement mais pour rester totalement transparent, je tenais à vous le dire dès aujourd'hui. Je ne me fais aucun souci. Vous l'avez encore montré durant toute cette semaine, **la CFDT**

est riche de compétences, de convictions, de combativité. La CFDT est plus grande que n'importe lequel d'entre nous.
Après ces quatre jours, je crois que nous pouvons dire que nous avons vécu un beau congrès ! Ces moments forts, nous les devons au travail de nombreuses personnes que j'aimerais souligner.
Merci au personnel de la Cité internationale qui nous a accompagné durant ces quatre jours.
Merci à Frédéric Marchal et à tous les techniciens d'avoir assuré la technique et la scénographie de ce congrès et surtout d'avoir réorganisé notre soirée festive au dernier moment. C'était top !
Durant ce congrès, si nous avons pu avoir une retranscription écrite et en live de nos débats c'est grâce à la société Tadéo, merci à eux.
Merci à tous nos amis des autres organisations syndicales et du Pacte du pouvoir de vivre – Christophe et Claire, et toutes les autres organisations du Pacte du pouvoir de vivre qui étaient dans la salle - merci d'avoir été présents durant notre grand évènement pour la CFDT. Votre présence était très importante pour nous.
Merci aux journalistes qui ont couvert ces quatre jours. Je me battrai toujours pour une presse libre et indépendante. Ce n'est pas pour la critiquer quand un article ne nous irait pas.

Merci aussi - car c'est primordial pour le militant que je suis - à mes proches de m'accompagner, y compris dans ces journées. Mes amis militants de Saint-Nazaire qui sont mon terreau. On a tous une Martine, comme le disait un militant tout à l'heure, moi ma Martine, elle s'appelle Jean-Yves. Après elle s'appelait Jean-Paul puis François Cherèque et évidemment je pense à lui aujourd'hui.
Ma mère, qui m'a transmis avec mon père ce goût de l'engagement.
À ma fille Camille, qui ne doit pas se rappeler un papa autrement qu'engagé et qui poursuit elle aussi des engagements sous d'autres formes.
À ma femme Mireille qui, au-delà de son soutien immense, fait qu'on peut être un militant et un homme heureux. Et je crois que cela rend d'ailleurs le militant plus fort encore. Merci à toi Mireille.
Et ce congrès n'aurait tout simplement pas pu avoir lieu sans l'engagement exceptionnel de personnes que je vous demande d'applaudir le plus chaleureusement possible.

D'abord, un énorme merci à Sophie, la maîtresse d'œuvre de ce congrès, à Marie, son bras droit et merci à Denise. Elles ont été d'une efficacité redoutable et toujours très disponibles, vous avez abattu un travail considérable. Bravo, vraiment bravo.
Merci aussi à l'ensemble du comité d'organisation : Camille, Michaël, Véronique, Sylvain, Laurent, Aurélien, Mylène, Isabelle, Pascaline, Joël, Alain, Maher, Manuel, Patrice, Paulo, Philippe. Et merci à celles et ceux qui vous ont donné un coup de main dans la dernière ligne droite. Vous avez tous fait preuve d'un sang-froid extraordinaire durant ces 3 ans de préparation. Malgré le Covid, le distanciel, les incertitudes, les pluies de sollicitations et les vagues de chaleurs, vous avez vraiment assuré !
Merci évidemment à tout le staff confédéral qui a réalisé un énorme travail en amont et durant ces quatre jours (textes, logistique, sécurité, stands, écriture…). J'en profite pour vous dire que c'est un plaisir de pouvoir travailler avec des militants et avec des professionnels comme vous.
Et puis je veux remercier ma dream-team à moi, la merveilleuse équipe du Secrétariat général. Vincent, Laurent, Anne-Rose, Valérie, Nadège, Nadia ; vous êtes extra par votre disponibilité, votre soutien, votre sourire et votre humour… Élise, Sophie, Dominique, Luc et Cécile. Comment vous dire combien vous êtes incroyables de talent, de capacité de travail, d'efficacité, de folie…. Merci à vous.
Et merci à la Commission exécutive. J'aime travailler avec vous. Merci Marylise d'être une super secrétaire générale adjointe. Merci Fred, Catherine, Luc, Jocelyne, Philippe, Beatrice… Merci Lydie maintenant. J'en ai oublié un ? Ha oui, mais lui aussi, c'est un grand responsable…. mais c'est aussi mon frère de militantisme. Merci Yvan.
Vous le voyez, tout cela est collectif. C'est grâce à votre travail…

Derrière ce congrès, il y avait aussi une formidable équipe de bénévoles : les bénévoles de l'URI AuRA, coordonnés par Sylvain. Venez, montez sur scène !
Vraiment, un énorme merci à vous toutes et tous pour votre accueil très organisé et chaleureux ! Merci pour votre bonne humeur et pour votre énergie communicative. Nous avons travaillé sereinement et nous avons pu passer de super moments.
Un merci tout particulier à celles et ceux d'entre vous qui étaient dehors. Malgré cette chaleur qui est loin d'être normale, vous avez assuré vos missions pour nous. Nous avions beaucoup de chance de vous avoir.
Et bien sûr, merci à vous tous et toutes, les délégués CFDT, d'avoir fait de ce 50e congrès une réussite.

Il est maintenant vraiment temps de clôturer ce congrès. Nous allons maintenant rentrer chez nous avec sûrement un peu de fatigue… Mais surtout beaucoup de fierté et de joie d'être des militantes et des militants de la CFDT.

Renforcés par ce congrès, nous allons retourner dans nos lieux de travail et nos structures respectives et continuer à faire ce qui nous anime : du syndicalisme CFDT.

« Nous savons (...) pouvoir compter sur des militants formidables, partout en France et dans tous les secteurs. Nous savons pouvoir compter sur l'organisation CFDT pour mener tous ces combats ensemble. »

Dès lundi, la CFDT sera là pour aller à la rencontre des travailleurs et des travailleuses, pour construire avec eux des revendications et pour les porter auprès des dirigeants pour arracher des avancées sociales. Dès lundi, la CFDT sera présente dans les entreprises et les administrations, sur les territoires et dans les branches, au national et au niveau européen pour faire entendre les travailleurs.
Nous savons que ce ne sera pas facile tous les jours. Mais nous savons aussi pouvoir compter sur des militants formidables, partout en France et dans tous les secteurs. Nous savons pouvoir compter sur l'organisation CFDT pour mener tous ces combats ensemble.

Alors à bientôt et vive la CFDT !

LYON 2022, NOTRE 4e ÉCO-CONGRÈS

Cette année encore, La CFDT, toujours plus consciente du fort impact sur notre environnement que peut produire un événement aussi important qu'un congrès confédéral, a tout mis en œuvre, avec l'ensemble des participants, pour réduire son impact carbone, en toute responsabilité.

Pari gagné : pour la 4e fois de suite, l'éco-congrès est une réussite, et le bilan carbone a été amélioré de 22 % par rapport à celui de Rennes en 2018.

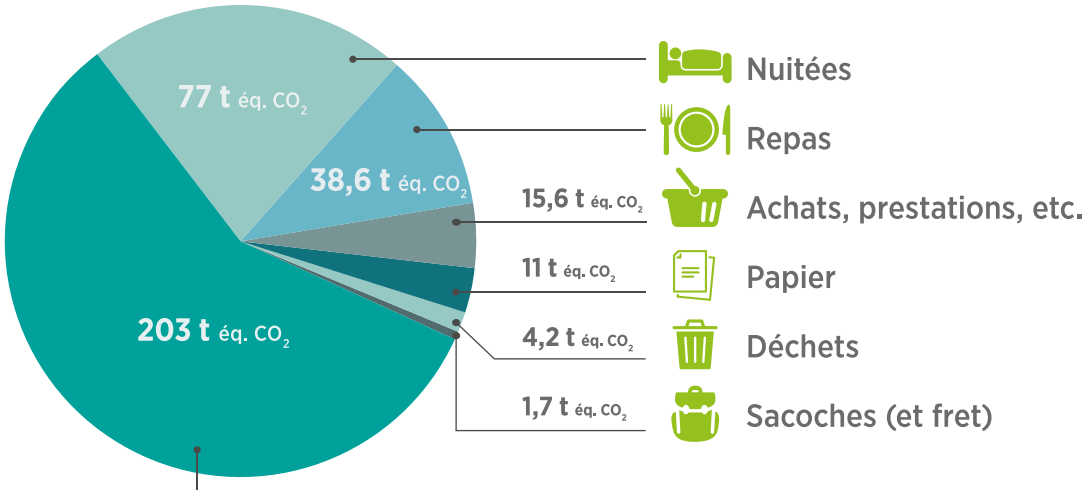
Cette amélioration a été possible grâce notamment aux choix de tous les congressistes, qui ont pu venir majoritairement à Lyon en train, ou en faisant du covoiturage. En effet, les transports restent notre poste majeur émetteur de CO_2, et cette année, moins de personnes ont fait le choix de l'avion.

Un effort considérable a également été fait sur la consommation de papier, que nous avons réduit de 60 % par rapport à la précédente édition. Tout en tenant compte des envois de documents volumineux par e-mail ! Eh oui, l'empreinte numérique est également prise en compte dans ce bilan !

Le travail réalisé avec le traiteur pour vous proposer des plats ayant un faible impact carbone a aussi contribué à cette réussite : une majorité de viande blanche ou de poisson, des légumes régionaux et de saison, et pour la première fois lors d'un congrès un repas 100 % végétarien ! Un système de redistribution à des associations caritatives des plats non consommés a également été mis en place pour éviter le gaspillage alimentaire.

Une sacoche du congressiste réalisée à partir de matières recyclées, 100 % régionale, une division par 4 de notre consommation d'énergie, une meilleure gestion des déchets… Tout le monde a contribué à la réussite de cet éco-congrès, mais cela ne veut pas dire que nous atteignons la neutralité carbone.

Une partie des émissions sera donc compensée grâce au financement d'une association française, *Coral Guardian*[1], qui œuvre pour la protection et la sauvegarde des récifs coralliens en Espagne et en Indonésie. En effet, alors que les coraux sont essentiels à la biodiversité marine, ils sont menacés par les activités humaines et le réchauffement des océans.



Déplacements
du lieu de résidence au congrès (détail) :

- Invités internationaux : 99 t éq. CO_2
- Congressistes France (en voiture ou train) : 67 t éq. CO_2
- Congressistes France (en avion) : 37 t éq. CO_2
- Déplacements congrès > hébergements : 3,4 t éq. CO_2

BILAN CARBONE 50e CONGRÈS : 360 tonnes éq. CO_2

1. Amplifier notre démarche en adoptant un corail sur https://www.coralguardian.org/

LES INSTANTANÉS DU 50e CONGRÈS

Merci à l'URI Auvergne-Rhône-Alpes pour son accueil !

Les jeunes en force réunis autour de Laurent Berger.

Nicole Notat et Jean Kaspar, anciens secrétaires généraux, ont suivi les débats.

La joie des militants se retrouvant à Lyon après deux ans de Covid.

Près de 3 000 personnes ont déjeuné chaque jour dans les espaces de restauration.

Retrouvez « La Minute militante » et ses questions pertinentes et impertinentes sur www.cfdt.fr

Une exposition sur les 100 ans de la CFDT a été inaugurée lors du congrès. Réservez-la : archives@cfdt.fr

L'espace FORUM a accueilli plus d'une cinquantaine de partenaires et de stands confédéraux dont celui du catalogue CFDT.

Les échassiers de la compagnie Cirqu'envie et la Batucada Virada ont ouvert la soirée festive.

B Diaz et son groupe No Brakes ont enflammé la dernière partie de la soirée festive.

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL

4, BD DE LA VILLETTE - 75955 PARIS CEDEX 19
TÉL. : 01 42 03 80 13/ 01 42 03 80 00
EMAIL : congres2022@cfdt.fr

Création et réalisation CFDT - Service Information Communication - Septembre 2022 - Tous droits réservés. **Illustration couverture :** Istock.
Crédits photos : ©Cyril Entzmann, ©Vincent Jarousseau, ©Emmanuelle Marchadour.