

## Résolution générale

# Engagés dans une société en mutation

### 1.0

Les bouleversements du monde, de la société, de la vie au travail touchent les salariés. La difficulté de comprendre ce monde et son évolution inédite se traduit en inquiétude, en crainte en l'avenir.

La défense de l'intérêt des salariés par l'action quotidienne et sans relâche est une des raisons d'être du syndicalisme.

Parce que nous sommes un acteur organisé dans la société, nous avons la responsabilité de donner des perspectives à cette action.

C'est le sens de cette résolution. Elle vise à porter un regard exigeant pour comprendre le monde tel qu'il est, repérer les possibilités qui s'ouvrent pour affirmer notre stratégie et des objectifs mobilisateurs et porteurs d'avenir.

## **1. UNE SOCIETE EN MUTATION PROFONDE.**

---

### **1.11 - Les mutations profondes que connaît notre société percutent le salariat (salariés, chômeurs, retraités)**

Elles se traduisent en opportunité pour les uns, en difficulté pour les autres. Dans notre pays, c'est une situation marquée par :

- un chômage structurel de masse qui perdure,
- une progression forte de la précarité, des inégalités en matière d'emploi, de conditions de travail, de rémunération, de patrimoine, d'accès à l'éducation et à la santé, de cadre de vie,
- une montée des exclusions,
- un sentiment d'insécurité qui se développe parmi les salariés du privé et du public craignant pour l'avenir de leur emploi et de leur statut. Les uns sont confrontés entre autre aux conséquences de la mondialisation (restructurations, délocalisations ...), les autres à la réorganisation peu lisible de l'Etat qui laisse beaucoup d'interrogations sur les missions, les moyens, le cadre de leur action. Pour beaucoup, c'est un recul social.
- des besoins grandissant liés au vieillissement de la population,
- un fort déséquilibre de l'ensemble des comptes sociaux et des finances publiques qui en dépit d'une progression continue des richesses limite les marges de manœuvre et hypothèque l'avenir.

### **1.12 – Des mutations liées à une mondialisation multiforme qui s'accélère**

La perception générale de ce que produit l'accélération de la mondialisation, la faiblesse des réponses apportées conduisent à un sentiment général d'être face à

des phénomènes dont on ne saisit pas tous les déterminants, à l'impression d'une globalisation immaîtrisable et dont nous ne pouvons être que les victimes. Il faut faire face à des menaces multiples (terrorisme, intégrismes, risques sanitaires, changements climatiques, pollutions...).

Une société en perte de repères nourrit les inquiétudes qui, dramatisées et généralisées, finissent par gommer et vider de sens des progrès importants dont beaucoup sont bénéficiaires.

Cette situation est favorable aux populismes et aux radicalités, au repli national et identitaire.

### **1.13**

La globalisation de l'économie accélère une diffusion des progrès dans de multiples domaines. Des millions de personnes y ont accès. Les pays développés, dont le nôtre, en tirent globalement bénéfice. Dans le même temps, des situations intolérables perdurent ou s'aggravent. Des populations entières ne connaissent que pauvreté et exploitation. Le développement du monde sans régulation globale accélère l'épuisement des ressources et accroît les problèmes d'environnement mettant la planète en danger.

Le poids de pays émergents s'affirme. C'est, en particulier, le cas de l'Asie (Chine, Inde...) qui devient un continent déterminant d'une « nouvelle division du travail ». Tandis que d'autres régions, comme l'Afrique, restent en dehors du jeu. L'évolution des rapports entre les régions du monde percute des équilibres déjà fragiles.

Le capitalisme se transforme et se développe sous de multiples formes entraînant notamment la financiarisation de l'économie, la spéculation... Il s'organise de manière sauvage, allié à la dictature comme en Chine et dans d'autres pays. Il s'adapte comme en Europe en recherchant un compromis entre l'économique et le social sans toujours y parvenir.

La situation que nous connaissons résulte de causes multiples, entremêlées, difficiles à saisir et à isoler les unes des autres.

## **1.2 – La mondialisation : cadre et horizon de la stratégie des entreprises**

### **1.21**

Les entreprises agissent dans et sur la mondialisation qui leur ouvre des opportunités mais modifie profondément le cadre de leurs activités.

#### **1.21.1**

Le poids de la capitalisation boursière et de l'internationalisation financière ne fait que croître. Cette financiarisation de l'entreprise déplace sa fonction dans la mesure où, pour l'actionnaire, la priorité donnée au profit et à la rentabilité à court terme ignore l'activité de l'entreprise, sa finalité et son devenir. Cette situation se caractérise principalement par une compression du coût du travail et du pouvoir d'achat. La prédominance des aspects financiers modèle également la communication de l'entreprise et sa gouvernance dont on constate les dérives. Elle favorise la spéculation. Elle pose d'une nouvelle manière la question de propriété, du statut et de la gouvernance de l'entreprise.

### **1.21.2**

Les conditions de concurrence s'exacerbent et les exigences des marchés grandissent. Les entreprises ne peuvent pas s'y soustraire. Cela se traduit, dans leur stratégie, par des flexibilités accrues pour s'adapter à la demande des sociétés clientes et des consommateurs, ainsi que par la recherche permanente de gains de productivité par la segmentation de la production, les changements de périmètres, le transfert des risques.

### **1.22**

Tout cela induit des changements importants dans l'organisation de la production des biens et des services. La part des services et du tertiaire dans l'activité et l'emploi s'accroît.

La production se segmente dans une multitude d'entreprises juridiquement distinctes, mais très interdépendantes dans leurs activités et leur devenir. Une part importante des contraintes est renvoyée de l'entreprise principale sur les entreprises de la périphérie y compris à l'intérieur d'un même groupe. Plus l'entreprise se trouve « en périphérie », plus les conditions d'emploi et de statut des salariés se trouvent dégradées : c'est le lot de beaucoup de salariés de PME et de TPE victimes des inégalités résultant, en partie, des faibles moyens et du peu d'autonomie de leur entreprise. A l'inverse, sur de nouvelles activités, des PME se développent, mais le plus souvent sans cadre collectif, avec des statuts et des conditions de travail particulièrement dégradées.

## **1.3 – La vie des salariés bouleversée par ces changements**

### **1.31**

Les évolutions qui touchent la société, les entreprises et les salariés sont souvent contradictoires et déstabilisantes.

Elles permettent des progrès importants dans de nombreux domaines. Au cours des dernières décennies, nos standards de vie ont considérablement évolué, ce qui, avec les progrès en matière de santé, explique la progression constante de l'espérance de vie. Les nouvelles technologies, l'ouverture des entreprises sur le monde, la progression du niveau de la formation initiale et l'évolution des compétences créent des opportunités pour nombre de salariés.

### **1.32**

Pour une part grandissante des salariés, les changements se traduisent par une mise en cause de leur statut avec le développement de la précarisation et de la sous-traitance, la compression du coût du travail, une insécurité plus forte due à la plus grande imprévisibilité de l'activité, l'éloignement et le flou quant aux vrais décideurs, les restructurations et les délocalisations.

Le contenu et l'organisation du travail sont marqués par davantage d'autonomie et de responsabilités, la place [...] prise par les normalisations et les procédures, une individualisation et une intensification du travail, de nouvelles contraintes telles que les flexibilités, une montée des maladies professionnelles... Ces évolutions contradictoires nous font mettre toutes ces questions au centre de notre action.

Les choix de stratégie et de gestion des entreprises, notamment dans les arbitrages entre les intérêts des clients, des actionnaires, des dirigeants d'entreprises, des salariés, se font trop souvent au détriment de ces derniers.

### **1.33**

Des responsabilités que les entreprises sont censées assumer, sont reportées sur leurs salariés et au-delà de leur périmètre sur le sous-traitant, la collectivité...

Des salariés, détenteurs d'épargne, qui sont aussi des consommateurs, contribuent aussi au financement du capital des entreprises. Le salariat, qui représente la majeure partie de la population active, est très hétérogène. Il est traversé par les contradictions de la société et percuté par ses transformations.

Le défi démographique bouleverse les perspectives obligeant à repenser les structures sociales.

### **1.33 bis**

La place des femmes dans le monde du travail a beaucoup progressé sur le plan quantitatif, alors que l'égalité dans les salaires ou dans la nature des postes et des métiers occupés, est loin d'être atteinte.

### **1.34**

Au fil du temps, la société s'est clivée entraînant un appauvrissement des mixités sociales. Les origines sociales, culturelles, l'habitat, la scolarité... enferment des populations dans des formes de ghettos conduisant à la pauvreté, la précarité, l'exclusion et la ségrégation d'où il est difficile de sortir. L'âge et l'origine ethnique renforcent souvent ces difficultés. Plus généralement, c'est l'avenir d'une part importante des jeunes générations qui est en cause. La brutalité des faits, révélatrice de l'inefficacité de certaines mesures appliquées, fait voler en éclat les discours sur la capacité à l'intégration de notre société.

### **1.35**

La société se trouve profondément modifiée, non seulement par l'évolution du capitalisme et la diffusion massive de nouvelles technologies, mais également par les modifications durables de l'emploi et du marché du travail : chômage persistant, progression du nombre de travailleurs pauvres, difficultés d'insertion des jeunes, sortie prématurée des plus âgés de l'entreprise, précarisation des emplois, exigences accrues de mobilité avec des conséquences sur la vie des salariés.

### **1.36**

Des besoins importants de financement pour de nouvelles demandes sociales se font jour, alors même que l'endettement public s'accroît, que les engagements européens en matière de déficit budgétaire ont du mal à être tenus et que des promesses électorales de diminution de l'impôt direct s'appliquent au bénéfice des plus favorisés. Il n'est pas surprenant, dans ce contexte, que la modernisation ou l'adaptation pourtant nécessaires, de l'Etat et des services publics soient davantage perçues comme un risque que comme une opportunité.

## **1.4 – Face à ces changements, des acteurs en crise, des réponses limitées**

Le besoin de régulation et le changement d'échelle résultant de la globalisation imposent des réponses de dimension nouvelle pour une gouvernance mondialisée. Mais, une partie importante des salariés n'est pas convaincue de la nécessité d'une politique supra nationale.

#### **1.41 L'Europe à la peine.**

L'Europe, espace adapté pour décider et porter des politiques (économique, commerciale, industrielle, sociale, environnementale...) à la hauteur des enjeux, a bien des difficultés pour poursuivre sa construction et son action. Bien des domaines de la politique européenne restent l'otage des intérêts nationaux. Quand elle n'est pas bouc émissaire, masquant les limites des politiques nationales, l'Europe est souvent sacrifiée au nom d'intérêts particuliers ou idéologiques.

La réunification de l'Europe est, à cet égard, significative. Après l'acceptation de fait d'un demi-siècle de partition, cette réunification marque une victoire de la démocratie sur le totalitarisme. Sur le plan économique, l'élargissement compense la baisse relative du poids de l'Europe dans le monde. Payé au prix fort par les derniers pays entrants, l'élargissement est bénéfique en termes de débouchés et de richesses pour les autres pays européens. Pourtant, en France, faute d'informations régulières, objectives et pertinentes, l'élargissement est plus généralement perçu comme une menace et l'une des causes de nos difficultés.

#### **1.42 La crise de l'Etat.**

Celle de l'Etat providence se manifeste notamment par un accroissement de la pauvreté et de l'exclusion. Les réformes continues et loin d'être cohérentes ne permettent pas à l'Etat de se réorganiser et de repenser sa fonction de régulation et sa mission de service public. Il a du mal à rester garant de la cohésion sociale et territoriale. Au total, son action est peu lisible, les réformes n'atteignent pas les objectifs visés, les décisions sont contestables...

Dans le même temps, la gestion qu'il fait de ses personnels, marquée par les discours sur la baisse des effectifs, reste chaotique. Tout cela donne le sentiment de choix inévitables et loin de nos exigences.

#### **1.43 La crise du politique.**

Elle nourrit et se nourrit de la crise de l'Etat. Les partis de gouvernement peinent à donner une lecture de ce qu'est la société, à proposer et mettre en œuvre des réponses crédibles et porteuses de justice sociale, à faire vivre la démocratie participative. Les enjeux de pouvoir surdéterminent le débat politique. Crises de légitimité de l'Etat et du politique ne sont pas sans conséquence sur la légitimité des corps intermédiaires, dont les syndicats sont une composante, sur la démocratie et la cohésion sociale.

#### **1.44 La crise du syndicalisme.**

##### **1.44.1**

En France, l'éclatement et les divisions appauvrissent le syndicalisme. Les conceptions hétérogènes et contradictoires de ce qu'est sa fonction, du sens de l'intérêt général, de ce que peuvent être les contenus des compromis et du sens de l'engagement... réduisent sa capacité de mobilisation, que certains veulent cantonner au front du refus.

Les difficultés que vivent les salariés sont mises en exergue, dans une vision réduite à la défense des acquis ou des intérêts particuliers, par une partie du syndicalisme dont la radicalité des dénonciations a l'attrait de la facilité.

Cette surenchère rend d'autant plus nécessaire la tâche difficile de ceux qui font du syndicalisme un moyen d'émancipation et d'engagement dans une critique sociale renouvelée au service de la transformation sociale conciliant droits individuels et garanties collectives.

La capacité du syndicalisme à se faire l'écho des préoccupations des salariés sans tomber dans les travers du corporatisme, à traduire ces préoccupations en propositions dans lesquelles les salariés se reconnaissent, à construire des rapports de force puis à s'engager dans des accords marquant des avancées, est mise à l'épreuve.

#### **1.44.2**

Le syndicalisme européen est, d'une certaine manière, confronté à des difficultés similaires quand une partie de ses membres limite sa fonction à une coordination des dénonciations ou ne se considère pas engagée par les décisions issues du débat collectif européen.

#### **1.44.3**

Au niveau mondial, le syndicalisme est en passe de se réunifier. C'est une évolution positive, bien insuffisante cependant, pour dépasser ses difficultés. Les limites des syndicalismes nationaux et régionaux, allant souvent du repli national au corporatisme ou aux postures protestataires, pèsent sur son efficacité. Dans bien des endroits, le syndicalisme n'a pas levé les ambiguïtés de son rapport au politique. Les difficultés internationales nous renvoient à notre propre débat national. Le syndicalisme a beaucoup de mal à s'implanter dans les pays en voie de développement et dans les pays émergents. Ceux qui oeuvrent pour ce développement, sont souvent victimes de représailles, de pressions, d'intimidations, ou de violences allant même jusqu'à l'assassinat.

#### **1.45**

Le gouvernement, par sa pratique de décision unilatérale dans le domaine social et par son attitude en tant qu'employeur, consolide une vision politique nationale niant le rôle des acteurs intermédiaires. Le patronat, à postures variables, peu enclin à s'engager, a obtenu du gouvernement une forte autonomie de la négociation d'entreprise au détriment de la négociation de branche. Tout ceci, conjugué à la situation du syndicalisme, fragilise le rôle et la légitimité des acteurs. Ce n'est pas non plus sans conséquences sur le dialogue social et la négociation collective qui ne produisent pas, aux différents niveaux, tout ce que nous en attendons.

#### **1.46**

Au cœur de cette crise, nous avons nos propres limites et des défis à relever. Notre trop faible présence dans les TPE et PME, de même que nos difficultés d'adaptation aux changements d'organisation des entreprises, nous limitent dans nos réponses. Nos rapports directs aux salariés, notre fonctionnement collectif, nos pratiques participatives et nos relations avec les autres acteurs de la société sont à améliorer pour que nous soyons à la hauteur des enjeux. Nous devons également faire face au choc générationnel et culturel qui touche adhérents et militants.

Au total, l'accroissement des inégalités, des exclusions prolongées du marché du travail, les nouvelles pauvretés, les protections sociales inadaptées et ne jouant plus

leurs rôles, et la persistance des discriminations confirment l'usure de notre contrat social.

## **1.5 – Un modèle social à rénover**

### **1.51**

Notre «modèle social» qui repose sur la solidarité, les protections sociales, l'égalité d'accès à des services publics de qualité, conserve toute sa pertinence, mais nécessite une réforme profonde des modalités de sa mise en œuvre.

### **1.52**

Face à la diversité des situations, à la complexité des solutions à trouver, il est illusoire de croire que la démocratie directe, le dialogue direct entre l'Etat et le citoyen serait le moyen de construire les transformations sociales nécessaires.

Le rôle des représentants intermédiaires est plus que jamais indispensable pour élaborer, en s'appuyant sur des pratiques participatives, les synthèses nécessaires entre les intérêts particuliers et faire en sorte que l'intérêt général soit défendu. La reconnaissance de ce rôle, la place du dialogue social et de la négociation collective sont, pour la CFDT, des passages incontournables de consolidation de la démocratie.

## **2. UNE STRATEGIE SYNDICALE OFFENSIVE**

---

### **2.1 – Une stratégie donnant du sens à notre action**

#### **2.11**

Face aux mutations profondes que connaît notre société, la CFDT s'engage à tous les niveaux pour parvenir à un monde plus juste et plus solidaire pour un progrès social partagé et ainsi répondre aux attentes des salariés. Elle veut, avec l'ensemble de ses adhérents, créer la dynamique collective porteuse de cet avenir.

#### **2.12**

Cette démarche syndicale se fonde sur la permanence des valeurs de solidarité, de démocratie et d'émancipation qui sont les nôtres. Elle s'est construite et consolidée au fil de notre histoire affirmant laïcité et autonomie. Face aux défis majeurs d'aujourd'hui, il s'agit de préciser notre action en ouvrant des perspectives à la hauteur des enjeux.

#### **2.13**

C'est une démarche qui prend appui sur une critique sociale renouvelée. Notre travail syndical met en évidence les injustices, les discriminations, les exclusions, les régressions en cours, toutes les difficultés que connaissent les salariés. Il permet aussi de mesurer les progrès réalisés, de proposer une lecture pertinente du monde

qui est le nôtre. C'est une analyse exigeante du réel d'aujourd'hui, un moyen de le comprendre et d'agir pour le transformer.

Ces repères, construits avec les adhérents, diffusés aux salariés, contribuent à l'émancipation des hommes et des femmes que nous voulons acteurs dans un monde qu'ils comprennent. Nous refusons de plaquer les schémas d'hier pour analyser l'aujourd'hui. Défendre les plus faibles ne signifie pas faire une lecture misérabiliste de la société, ceci reviendrait à nier la légitimité du syndicalisme assise sur l'acquis de son action et conforterait les statu quo.

## **2.14**

Les faillites économiques et politiques des systèmes planifiés, collectivistes ou étatiques ont conduit à faire de l'économie de marché, dans ses diverses modalités, la forme dominante de l'activité économique, partout dans le monde. Nous en connaissons les excès et les limites. Dans une mondialisation qui va se poursuivre et dont les effets vont s'amplifier, il s'agit de renforcer notre action pour un encadrement et une régulation de l'économie de marché du territoire à l'Europe et au monde. Cette régulation nécessite une capacité d'intervention forte de la puissance publique.

## **2.2 – Une stratégie prenant en compte la nécessité du développement durable**

### **2.21**

La CFDT inscrit son action dans la perspective du développement durable assurant un monde que nous devons préserver et améliorer pour les générations futures.

Si la thématique du développement durable est devenue un lieu commun, elle recouvre des approches diverses et parfois floues. Pour la CFDT, le développement durable doit se décliner autour des principaux aspects suivants :

- Toute activité humaine peut être à la fois porteuse de progrès et génératrice de nuisances. La nécessité de développement, en premier lieu, dans les pays en développement tout en préservant et entretenant les ressources naturelles qu'il s'agisse d'énergie ou de matières premières, oblige à repenser nos modes de production, de croissance économique et de consommation.

Le pétrole et le gaz disparaîtront progressivement. Les autres sources d'énergie, qu'il s'agisse du charbon, du nucléaire, ou dans une moindre mesure des énergies renouvelables, posent d'importants problèmes d'avenir en terme de localisation, de sûreté ou de nuisances. Les changements climatiques induisant un réchauffement généralisé de la planète interrogent son avenir. Nous revendiquons la mise en œuvre d'une politique de recherche, de maîtrise et d'efficacité énergétique pour réaliser des économies d'énergie. La diversité énergétique doit être une priorité, toutes les options doivent être maintenues en tenant compte des caractéristiques de chaque source d'énergie (localisation, sûreté, ressources, nuisances, déchets...)

- Les moyens de production et de transport devront connaître de profonds bouleversements. Les coûts, aujourd'hui externalisés, devront être intégrés en reposant les questions de mesure du contenu de la croissance en prenant en compte celles liées à l'emploi et à la qualité de la vie. Plus largement, ce sont nos modes de vie qui sont interpellés. Nous devons parvenir aux adaptations qui permettront de concilier le bénéfice des progrès possibles aujourd'hui avec le souci des générations à venir. La promotion des droits de l'Homme, l'accès à la

santé, au travail, au logement, à l'énergie, à l'éducation, à la culture, sont les priorités de ce mode de développement. Tout être humain doit pouvoir vivre décemment des fruits de son travail.

- Il est inacceptable que les dettes publiques soient laissées en l'état aux futures générations. Il s'agit non seulement d'inventer de nouvelles techniques et de nouveaux modes de production, mais également de mettre en place des systèmes de financement équitables et pérennes qui permettent la durabilité et l'équilibre géographique du développement du monde.

## **2.22**

C'est sous des contraintes fortes mais avec la volonté de parvenir à une nouvelle forme de société que nous devons répondre à ces défis. Ils sont d'une ampleur telle que tous, autorités publiques, entreprises, partenaires sociaux, citoyens doivent se mobiliser. Cela signifie que les exigences sociales et environnementales, de paix et de démocratie doivent être des priorités de même niveau que le développement économique : c'est ce qui nous guide et qui nous permettra de tenir notre place dans la mondialisation et de peser sur elle.

## **2.3 – Une stratégie déclinée en cinq axes prioritaires**

### **2.31**

Pour relever ces défis, nous privilégions dans notre stratégie les axes majeurs, porteurs des transformations que nous voulons :

#### **a. Confirmer le rôle de l'intervention publique**

Les autorités publiques ont un rôle de gouvernance important à jouer à tous les niveaux : local, régional, national, européen et mondial par des politiques cohérentes articulant les différents domaines d'intervention (économie, éducation, santé, droits sociaux, environnement, énergie...).

L'Etat doit être garant de la cohésion sociale, des missions de service public et de l'intérêt général. Il doit inscrire son action et sa politique dans une perspective européenne.

La relance de la construction politique de l'Europe et le renforcement de son modèle social sont indissociables d'une gouvernance mondiale.

#### **b. Affirmer la place du salarié en lien avec la responsabilité sociale des entreprises et des fonctions publiques**

Nous faisons de la responsabilité sociale un levier d'action et de renforcement du dialogue social pour qu'entreprises et administrations publiques assurent leurs responsabilités vis-à-vis des travailleurs et pour qu'elles prennent en compte, dans leur fonctionnement et leur stratégie, les enjeux du développement durable, et assument les conséquences des mutations industrielles.

#### **c. Développer le champ et les lieux du dialogue social**

Nous voulons développer le champ et les lieux du dialogue social, renforcer son efficacité et sa légitimité, pour répondre à nos exigences en matière de nouvelles garanties. Le dialogue social est également le moyen de mettre en oeuvre la responsabilité sociale des entreprises privées et publiques et des administrations publiques. En lien avec les pratiques participatives, il doit être aussi un moyen

d'expression, d'association et d'émancipation des salariés, alimentant la démocratie sociale.

**d. Agir sur le travail. Obtenir de nouvelles garanties collectives**

Nous poursuivons notre action pour obtenir de nouvelles garanties collectives favorisant et sécurisant les parcours professionnels pour tous les salariés.

Ces garanties doivent répondre aux constats que nous faisons quant à l'éclatement des entreprises, l'hétérogénéité et la précarisation des statuts, la croissance des mobilités diverses, la pénibilité et l'usure au travail. Elles doivent favoriser l'insertion et faire reculer l'exclusion.

**e. Renforcer la CFDT**

Les enjeux auxquels nous sommes confrontés, la prise en compte de nos propositions et leur réalisation effective exigent un rapport de force conséquent. C'est pourquoi, nous devons accroître notre capacité de communication, de mobilisation et d'action.

Des adhérents plus nombreux sont notre première force. Nous nous engageons dans une nécessaire et nouvelle progression de la CFDT, en tenant compte des aspirations des salariés et du renouvellement des générations militantes.

Nous chercherons aussi, sur la base de notre conception des relations syndicales les convergences susceptibles de dynamiser les relations syndicales nationales et à amplifier notre engagement dans le syndicalisme européen et mondial. Nous développerons des partenariats, des collaborations, des actions avec d'autres acteurs de la société.

**2.32**

Ces lignes directrices sont déclinées dans l'ensemble de la résolution. Cependant, sur plusieurs thèmes, elles nous engagent dans un travail de long terme. Les propositions de fonctionnement participatif seront, tout au long du mandat, la base d'une dynamique visant à favoriser les échanges afin que les militants, les adhérents et les organisations soient sources et parties prenantes dans la construction de nos revendications. Ce sera aussi le moyen de la réactivité nécessaire dans un monde incertain et en évolution rapide.

## **3. UNE INTERVENTION PUBLIQUE GARANTE DE LA COHESION SOCIALE ET DE LA REGULATION DE L'ECONOMIE DE MARCHE**

---

### **3.1 – L'Etat garant de la solidarité et de la cohésion sociale**

**3.11**

Les fonctions multiples de l'Etat ont fait l'objet de débats au sein de notre organisation et les orientations et objectifs que nous avons adoptés, en particulier à Lille et à Nantes, conservent toute leur pertinence.

### **3.12**

Au-delà de ses fonctions régaliennes de la protection des biens et des personnes, l'Etat doit jouer un rôle essentiel pour assurer la cohésion sociale et la solidarité nationale. Pour assurer la cohésion territoriale, il doit accompagner la décentralisation des moyens nécessaires et pallier le déséquilibre des ressources des collectivités territoriales. Il doit aussi favoriser une croissance, s'inscrivant dans la nécessité du développement durable, assurer la redistribution des richesses, organiser la gouvernance sur les plans économique, social et environnemental.

### **3.13**

Les mutations de la société, les bouleversements démographiques, l'évolution de l'économie de marché, l'augmentation des mobilités et des migrations, les défis du développement durable obligent à rénover profondément l'intervention publique. Cette rénovation doit s'appuyer sur un état des lieux et sur des priorités clairement établies, issus du débat public. Elle doit anticiper les évolutions, tout en inscrivant dans la durée des objectifs qui auront été clairement explicités pour les citoyens.

### **3.14**

Si l'intervention publique est garante de l'intérêt général, nous n'attendons pas pour autant tout de l'Etat, de ses services et des collectivités territoriales. La puissance publique ne peut prétendre régler seule tous les problèmes. C'est la conjugaison de l'action de tous les acteurs qui donne forme à la société. La reconnaissance de la place des acteurs intermédiaires, le dialogue avec les partenaires sociaux, avec le monde associatif sont indissociables des rénovations que nous revendiquons.

### **3.15**

Cohésion sociale et solidarité doivent se traduire en particulier par la garantie pour tous d'un exercice effectif des droits sociaux fondamentaux et d'un accès aux éléments indispensables au bien être.

## **3.2 – L'Etat garant de services publics de qualité**

### **3.21**

Pour parvenir au niveau de cohésion sociale et territoriale souhaité, l'Etat doit garantir des missions et des moyens de service public répondant aux besoins individuels et collectifs. Ces missions de services publics ne se résument pas aux seules questions de détention du capital, de forme juridique de l'entreprise ou de statut du personnel. L'évolution des besoins, les progrès techniques, les nouvelles exigences sociales doivent, avant tout, guider le choix des priorités. Il faut repenser l'affectation des moyens et les modalités de fonctionnement, tout en assurant la réversibilité des choix opérés.

### **3.22**

Quels que soient le statut ou la nature juridique de l'opérateur, les exigences de qualité des services publics impliquent :

- la garantie d'un égal accès pour tous,
- la continuité et l'adaptabilité du service,

- la recherche de la meilleure efficacité économique et l'engagement sur des clauses sociales et environnementales,
- les moyens de l'évaluation,

Ce sont des conditions indispensables pour répondre aux attentes des citoyens et des salariés des opérateurs concernés. Elles doivent donc être à la base des contrats de délégation quand ces services sont assurés par des opérateurs privés.

### **3.23**

Notre revendication d'une directive européenne précisant le champ des services d'intérêt général est un moyen de pérenniser la place des services publics et leurs spécificités au sein du grand marché européen. Dans ce champ, au sein de l'union européenne, les exigences sociales doivent passer avant le droit de la concurrence. Cette directive peut être une étape vers des services publics européens.

### **3.24**

Cette rénovation de l'intervention publique doit aussi être l'occasion de profondes modifications de la relation des employeurs publics avec leurs salariés. La clarté des objectifs, la réorganisation du dialogue social et son exercice effectif, le développement de la négociation collective constituent la première étape d'une véritable amélioration de l'organisation et de la gestion des fonctions publiques. Les attentes des citoyens vis-à-vis des services publics et celles des personnels concernés sont à concilier dans la perspective d'une amélioration du fonctionnement des services et des statuts des personnels.

### **3.25**

La CFDT recherchera systématiquement les formes d'actions les moins pénalisantes pour les usagers des services publics et leurs salariés et des formes d'action innovantes qui entraînent leur adhésion, sans exclure le recours à la grève qui est un droit constitutionnel. Elle refuse l'instauration d'un service minimum par la loi et s'emploiera à faire fonctionner les systèmes d'alerte et à les négocier là où ils n'existent pas.

## **3.3 – L'Etat acteur de la régulation de l'économie de marché**

### **3.31**

L'Etat doit agir pour une politique économique favorable à la croissance et prendre toutes les mesures nécessaires pour développer l'offre d'emplois et permettre l'accès de tous au marché du travail.

### **3.32**

Cette action doit s'inscrire dans l'objectif de la mise en œuvre de la Stratégie de Lisbonne. Cette stratégie décidée par l'Union européenne veut faire du développement de la recherche, de la formation... les moyens de relever les défis de la compétitivité et de parvenir au plein emploi tout en prenant en compte les enjeux du développement durable. Elle doit être garante, sur le long terme pour les générations futures, de notre modèle social rénové et de l'avenir de la planète.

### **3.33**

Dans cette perspective et dans le contexte d'une concurrence mondiale exacerbée, l'Etat doit poursuivre son action pour la recherche, développer les incitations à l'innovation, dynamiser les territoires.

L'Agence de l'innovation industrielle, comme les pôles de compétitivité sont des initiatives allant dans ce sens. Il faut poursuivre ces démarches qui doivent être coordonnées, s'inscrire dans le long terme et dans un cadre européen.

## **3.4 – Une politique nationale dans une perspective européenne**

### **3.41**

Après avoir été l'espace de consolidation de la paix et de la démocratie, ce qu'elle doit toujours être, l'Europe doit poursuivre sa construction à la fois pour consolider et améliorer le modèle social européen et pour infléchir la mondialisation par des régulations conciliant les dimensions économique, sociale et environnementale.

Dans les rapports de forces économiques et politiques qui vont se jouer entre l'Asie, l'Amérique du Nord, l'Europe, c'est l'avenir du modèle social européen comme du modèle de développement de la planète qui se joue.

### **3.42**

C'est pourquoi, nous réaffirmons notre objectif d'une Europe politique forte. L'Union Européenne doit être capable :

- de construire des politiques et de décider dans les domaines où le niveau européen est pertinent : politique sectorielle et industrielle, PAC (Politique Agricole Commune), gouvernance d'entreprise, environnement, eau, énergie, immigration...
- de construire le cadre européen là où le seul niveau national est insuffisant : budget et fiscalité, recherche et innovation, enseignement supérieur, santé publique, défense...
- de garantir la cohésion sociale et territoriale au niveau européen,
- de faire entendre sa voix et de peser dans les institutions internationales et les politiques mondiales de développement,
- de développer une politique de relations internationales structurées qui porte sur les questions politiques, économiques et commerciales. Elle doit intégrer droits fondamentaux, clauses sociales et environnementales dans ses accords bilatéraux ou multilatéraux.

L'Union Européenne doit porter une attention particulière à la question des migrations. La CFDT souligne le rôle essentiel du syndicalisme européen mais aussi international en ce qui concerne les politiques de migration. Au-delà des politiques publiques, la société civile a un rôle de premier plan à jouer et cela à toutes les étapes du parcours du migrant, du départ, à l'installation et à l'intégration.

### **3.43**

Cela nécessite une meilleure intégration des politiques nationale et européenne. C'est pourquoi, au niveau national, les choix politiques doivent intégrer les objectifs européens. Cette exigence rendra possible les consensus indispensables aux étapes futures de la construction européenne.

### **3.44**

C'est aussi en donnant une dimension européenne à nos mobilisations sur le territoire national que nous serons en capacité de peser sur les enjeux européens et que nous progresserons dans la construction du syndicalisme européen. Une meilleure utilisation des espaces de dialogue social et de négociation collective européenne, leur amélioration et leur articulation avec les niveaux nationaux doivent produire des résultats, rendre visible et concrète l'Europe sociale.

## **3.5 – Une Europe forte pour une meilleure gouvernance mondiale**

### **3.51**

La croissance effrénée des échanges et des évolutions techniques, l'extrême mobilité des biens, des capitaux et des personnes se traduisent par des progrès importants pour certaines populations tout en fragilisant souvent les conditions de vie et de travail des salariés. La mise en œuvre de régulations multiples par une gouvernance mondiale est urgente.

### **3.52**

Les effets négatifs de la mondialisation libérale qui laissent des pays entiers hors du développement économique et social et marginalisent des catégories de population, nécessitent, pour être combattus, une volonté résolue des Etats et une mobilisation citoyenne. Leur ferme engagement dans des politiques multilatérales est indispensable pour que soient prises et mises en œuvre les mesures de régulation et que soient dégagés les moyens du développement.

Seul en effet, le renforcement de la gouvernance mondiale peut éviter la domination politique, économique, commerciale des plus faibles par les plus forts ; domination inévitable dans un système de relations bilatérales généralisées. L'Europe et les Etats de l'union doivent être des acteurs essentiels de la construction de cette gouvernance.

Ils doivent être partie prenante dans l'ensemble des institutions internationales, prémices d'une gouvernance mondiale et, en premier lieu, l'ONU.

### **3.53**

Nous agissons dans le syndicalisme mondial pour que les régulations internationales assurent la Paix, contribuent à étendre la démocratie et à garantir le respect des droits de l'Homme et des normes sociales et dégagent les moyens de lutte contre la pauvreté. Ces progrès de «l'état du Monde» conditionnent à moyen et long terme la sécurité des travailleurs dans le monde entier.

### **3.54**

Le syndicalisme mondial doit être plus efficace pour obtenir ces régulations, faire respecter par tous et partout les droits fondamentaux de l'Homme au travail, peser sur les engagements politiques en faveur du développement durable, vérifier la mise en œuvre réelle des moyens de la lutte contre la pauvreté (objectifs du millénaire). Ceci notamment en aidant à la structuration du syndicalisme dans les pays en développement et émergents.

## **4. LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES ET DES FONCTIONS PUBLIQUES : UNE EXIGENCE SYNDICALE**

---

### **4.1 – La responsabilité sociale des entreprises et des fonctions publiques pour affirmer la place et le rôle des salariés**

#### **4.11**

Les employeurs et les entreprises, qu'ils soient de la sphère privée ou de la sphère publique, ont une responsabilité quant à la situation et au devenir des salariés qui sont incontournables et indispensables à toute activité. Ils sont aussi responsables des conséquences de leur activité sur les usagers, les clients, les consommateurs, les territoires, l'environnement.

#### **4.12**

Pour la CFDT, la responsabilité sociale resitue le salarié au centre des préoccupations et permet d'interpeller les entreprises publiques et privées, les fonctions publiques et les employeurs sur leur comportement dans une approche sociétale.

#### **4.13**

Cette responsabilité sociale doit se décliner dans des modalités adaptées aux missions et statuts des entreprises ou fonctions publiques où elle se met en œuvre. Dans tous les cas, elle concerne :

- leurs comportements vis-à-vis des salariés qui dépendent directement d'elles, mais aussi des salariés des entreprises à qui elles confient des tâches qui leur sont indispensables (fournisseurs, sous traitants ...) quel que soit le lieu géographique où ils sont employés,
- leurs rapports avec les utilisateurs ou les bénéficiaires de leurs activités (usagers, clients, consommateurs, entreprises utilisatrices ...),
- les conséquences sociales, environnementales, économiques de leurs activités sur les territoires, partout où elles sont implantées et là où elles agissent.

#### **4.14**

Pour la CFDT, la responsabilité sociale doit donc concerner l'ensemble des entreprises au sens large sans distinction d'activité, de taille, de statut. Elle permet de redéfinir les rapports de l'entreprise avec les salariés, les actionnaires, les citoyens. En d'autre terme, c'est la relation de l'entreprise avec la société dans la perspective du développement durable qui est précisée.

#### **4.15**

C'est la pression des salariés et de leurs organisations, des citoyens et des consommateurs vis-à-vis des entreprises qui a conduit au concept de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) et à sa diffusion dans le monde entier. En effet, les entreprises ne peuvent plus se désintéresser des conséquences de leurs activités sur la société.

#### **4.16**

Un nombre croissant d'entreprises s'engage dans la voie de la «responsabilité sociale» : ces entreprises considèrent, à juste titre, qu'il s'agit d'un enjeu stratégique, parfois même que leur devenir en dépend. Il y a là un enjeu et une opportunité pour le syndicalisme. Notre propre conception de la RSE donne corps à nos exigences.

#### **4.17**

Le respect de la législation des pays où s'exerce l'activité doit être garanti, ainsi que la mise en œuvre effective des principes, normes, orientations ou accords, qu'ils aient été adoptés au niveau national, européen (directives et règlements de l'Union européenne,...) ou mondial (conventions de l'Organisation Internationale du Travail,...). Il peut s'agir des droits fondamentaux, de la préservation de l'environnement, de règles d'éthique, du développement durable. Il est urgent dans ce domaine que des règles contraignantes soient adoptées par les organes mondiaux de gouvernance.

Ainsi à titre d'illustration, une collectivité territoriale doit mettre en œuvre la loi solidarité et renouvellement urbains (SRU), une administration veillera à l'égalité d'accès de tous aux services qu'elle offre, une PME doit respecter le principe de prévention de la santé de ses salariés, les multinationales doivent se conformer aux principes directeurs définis à leur intention par l'Organisation de Coopération et Développement Economiques (OCDE), même s'ils ne sont qu'incitatifs.

#### **4.18**

Avec la multiplication des réseaux de travail complexes, le dialogue social doit s'élargir en prenant en compte les nouveaux périmètres de l'activité économique et en s'organisant au-delà des frontières juridiques et territoriales de l'entreprise. Il doit prendre en compte les nouvelles problématiques que recouvre la RSE.

#### **4.19**

Nous revendiquons aussi :

- la transparence des choix stratégiques, de la gestion et des résultats en matière économique, sociale et environnementale (intervention sur la réalisation des rapports annuels, choix d'indicateurs, critères de gestion, ...),
- la représentation des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance,
- la possibilité pour les salariés de peser sur les choix stratégiques, l'organisation, les évolutions, afin qu'ils puissent s'impliquer dans leur travail et anticiper leur devenir.

## **4.2 – La responsabilité sociale : de nouveaux moyens pour l'action syndicale**

#### **4.21**

La RSE nous donne de nouveaux leviers d'action. Dans le prolongement de tout ce qui fait déjà notre action syndicale, nous disposons ainsi de moyens de pression pour modifier le comportement des entreprises et des administrations et fonctions publiques pour aboutir à une meilleure prise en compte de l'intérêt des salariés. Nous pouvons contribuer ainsi à faire des entreprises des acteurs de la régulation et

de la maîtrise de l'économie de marché. Cette conception de la RSE doit contribuer à renforcer nos moyens pour faire évoluer le fonctionnement des services publics et des fonctions publiques afin qu'un meilleur service soit rendu aux usagers. La confédération développera des outils afin de prendre en compte la RSE dans l'activité revendicative et rendre les salariés acteurs de sa mise en œuvre.

#### **4.22**

Nous revendiquons un dialogue social et des négociations au sein des entreprises pour que s'expriment les intérêts de toutes les parties prenantes à la vie de l'entreprise afin de parvenir à des choix plus équilibrés dans sa stratégie.

Les engagements de l'entreprise en matière sociétale, les moyens qu'elle met en œuvre pour qu'ils soient effectifs, les modalités d'évaluation doivent aussi être discutés dans ce cadre. Les modalités d'intervention des représentants des salariés sur le contenu des différents rapports (loi Nouvelles Régulations Economiques dont la déclinaison doit être élargie à l'ensemble des entreprises, plan d'égalité, ...) doivent y être précisées.

Dans les entreprises multinationales, nous revendiquons la négociation d'accords-cadres internationaux, conclus sous la responsabilité des organisations syndicales internationales incluant le respect des droits fondamentaux.

#### **4.23**

Nous devons aussi interpeller les entreprises et les fonctions publiques sur ce que sont leurs comportements au regard des engagements unilatéraux qu'elles ont adoptés dans des codes de conduite ou des codes éthiques et au regard des législations, conventions, orientations internationales pour dépasser les seuls effets d'affichage.

A l'appui de ces interpellations, l'action avec des collectifs de consommateurs, d'usagers, l'évaluation des politiques publiques sont des moyens d'accroître notre efficacité, pour des résultats plus tangibles.

Les analyses et rapports établis par les agences indépendantes de notation sociale et environnementale qui doivent se renforcer et prendre place au même titre que les agences de notations financières, les analyses que nous faisons à notre niveau ou que nous apporte le syndicalisme international, constituent des éléments importants pour agir dans ce sens.

#### **4.24**

L'utilisation collective de l'épargne salariale pour faire de cette forme de placement un des moyens de pression sur le comportement des entreprises a montré son efficacité au service des «Investissements Socialement Responsables». Notre engagement dans le Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale (CIES) doit permettre d'accentuer la pression syndicale sur les gestionnaires des fonds d'épargne par la prise en compte de ces exigences.

Plus généralement, notre présence dans les fonds communs de placement, le fonds de réserve des retraites, le fonds lié au régime additionnel de la fonction publique, l'organisation collective des salariés actionnaires ... est un moyen pour interpeller les gestionnaires des établissements financiers sur leur politique de placement. L'action syndicale peut ainsi devenir un moyen d'intervention sur les différentes formes de placement permettant d'influencer les conditions d'utilisation de l'épargne dans le financement de l'activité économique.

#### **4.25**

De nombreuses associations et Organisations Non Gouvernementales (ONG) agissent pour défendre les intérêts des populations vis-à-vis d'une collectivité locale ou d'une entreprise. Leur terrain d'action peut toucher des domaines aussi divers que l'exclusion, les droits fondamentaux, l'environnement... L'action du collectif Ethique sur l'étiquette pour la défense des droits fondamentaux de l'Homme au travail à travers le monde connaît une audience de plus en plus large et permet une forte identification de la CFDT sur ce sujet. La RSE nous donne une occasion supplémentaire pour développer de nouveaux partenariats et renforcer l'efficacité d'une action plus massive sur des objectifs partagés.

## **5. UN DIALOGUE SOCIAL LEGITIME ET EFFICACE**

---

### **5.1 – Affirmer la place et la légitimité du dialogue social**

#### **5.11**

Le rôle de l'intervention publique que nous souhaitons et les nouvelles garanties collectives que nous revendiquons confirment la place du dialogue social et de la négociation collective pour porter l'intérêt des salariés et pour construire des compromis adaptés aux complexités des situations et à la diversité des besoins et des attentes. C'est le moyen d'associer les salariés et leurs représentants à l'analyse en amont puis à la résolution des problèmes auxquels ils peuvent être confrontés en conciliant les intérêts individuels et collectifs d'une part et l'intérêt général d'autre part, ce qui participe à la cohésion sociale.

#### **5.12**

La place des acteurs intermédiaires dont les organisations syndicales font parties est constitutive de la démocratie. Elle doit être reconnue par l'Etat. Le renforcement de l'efficacité du dialogue social valorise l'action collective et l'action publique.

#### **5.13**

L'articulation loi/accord collectif doit se décliner selon les principes instaurés au niveau de l'Union européenne et le gouvernement doit s'y conformer.

Sur tout sujet relevant de la compétence des partenaires sociaux au niveau national :

- ceux-ci sont obligatoirement saisis par le gouvernement ou par le Parlement,
- lorsque les partenaires sociaux parviennent à un accord majoritaire, les termes de celui-ci doivent obligatoirement se traduire en droit,
- le législateur ne reprend l'initiative qu'en cas d'échec des partenaires sociaux ou à leur demande expresse.

#### **5.14**

L'ensemble des employeurs publics doit s'engager dans une démarche concertée visant la mise en place dans l'ensemble des administrations et collectivités publiques de lieux de négociations collectives. Ceux-ci doivent couvrir tous les niveaux et être articulés entre eux.

## **5.15 La légitimité des organisations syndicales et des accords collectifs**

### **5.15.1**

Pour renforcer l'engagement et la légitimité des organisations syndicales dans la négociation collective, nous avons proposé de conditionner la validité des accords à leur signature par une ou des organisations représentant une majorité de salariés sur la base de l'audience électorale. Ce principe doit être mis en œuvre à tous les niveaux : entreprise, branche, fonctions publiques, interprofessionnel. Cette légitimité, que constitue l'audience électorale, renforce la légitimité première que le négociateur tient de ses adhérents et de son syndicat.

### **5.15.2**

Dans les entreprises, les élections professionnelles doivent être ouvertes aux seules organisations syndicales constituées de manière légale dans une élection à un seul tour excluant ainsi la possibilité de candidatures « sans étiquette syndicale ». Les élections des représentants des personnels dans les entreprises d'une même branche doivent se dérouler dans une même période. L'addition des résultats de ces élections rend possible la mesure de l'audience électorale à chaque niveau, entreprise, branche, interprofessionnel

### **5.15.3**

Dans l'entreprise, la représentativité et la capacité de négocier seraient accordées aux organisations ayant atteint un certain seuil. La détermination de celui-ci doit faire l'objet d'une négociation préalable entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics. Au niveau des périmètres conventionnels, dans la branche et au niveau interprofessionnel, ce seuil d'audience et la représentativité dans un nombre suffisant d'entreprises (ou de branches) doivent déterminer la capacité à négocier.

### **5.15.4**

La possibilité pour toutes les organisations syndicales représentatives de conclure des accords collectifs doit être étendue aux trois fonctions publiques (Etat, territoriale, hospitalière).

## **5.2 – Un dialogue social plus efficace et couvrant tous les salariés**

### **5.21**

Le patronat, l'Etat employeur et l'ensemble des employeurs publics doivent assurer leur responsabilité d'acteur de la société. Ils doivent, en particulier, s'engager à faire de la négociation collective le moyen privilégié de la confrontation des enjeux et de la recherche de solutions pour l'ensemble des problèmes concernant les salariés.

### **5.22**

Ils doivent s'engager par le dialogue avec les organisations syndicales à créer ou élargir le champ et les prérogatives de la négociation collective afin :

- de prendre en compte les mutations du travail, des entreprises, des administrations,
- de faire de la responsabilité sociale un nouvel espace du dialogue social,
- de généraliser la couverture conventionnelle à tous les salariés,
- de l'accompagner des moyens nécessaires à sa dynamique.

### **5.23**

La CFDT fera évoluer les dispositifs législatifs et conventionnels pour que, en l'absence d'organisation syndicale dans une entreprise, le mandatement par une organisation syndicale soit systématiquement mis en place afin de négocier les conditions de travail, la durée de travail, les rémunérations... y compris lors de la négociation annuelle obligatoire qui doit être instaurée dans l'ensemble des entreprises. Le mandatement doit être accompagné par une formation spécifique et un suivi. La protection des mandatés et leurs droits syndicaux doivent être garantis. C'est un moyen de développer le dialogue social dans les PME et TPE.

### **5.24**

Les salariés des entreprises hors champ conventionnel ou employés par des groupements d'employeurs doivent bénéficier des dispositions prévues par les accords interprofessionnels ou de branche. Ce principe doit être vérifié lors de la conclusion des accords à ces niveaux. Il conviendra, le cas échéant, de négocier des conventions collectives spécifiques ou (et) de revoir les champs conventionnels.

### **5.25**

Aujourd'hui, tous les salariés bénéficient des résultats du dialogue social, alors que seules les entreprises qui le pratiquent en supportent la charge financière. C'est pourquoi nous demandons qu'une contribution financière soit payée par les entreprises dépourvues de représentation syndicale afin de permettre d'organiser plus largement le dialogue social professionnel et interprofessionnel. Nous revendiquons la négociation, dans chaque branche professionnelle, d'accords organisant le dialogue social et en assurant le financement.

### **5.25 bis**

En complémentarité avec les niveaux des branches, des territoires, des entreprises ou des administrations, de nouveaux lieux de négociation doivent permettre d'englober dans les périmètres des salariés concernés, ceux des filiales, des sous-traitants, des fournisseurs. Ces lieux auront, selon les sujets, une dimension locale, nationale, européenne ou mondiale.

### **5.26**

L'efficacité du dialogue social dépend fortement de notre capacité à mettre en œuvre les accords collectifs et à les faire vivre. C'est pourquoi nous devons attacher une importance particulière aux dispositions et aux modalités de suivi et d'évaluation de ceux-ci. C'est un moyen de valoriser ce que produit un accord, de l'adapter face aux évolutions du contexte et d'en corriger les limites constatées.

### **5.27**

Nos pratiques syndicales d'échange avec les salariés et en premier lieu avec nos adhérents, doivent être au cœur de la négociation et de la mise en œuvre des accords collectifs.

Mais, plus largement, l'expression des salariés sur ce qui fait leur vie au travail est une clé de l'émancipation des individus. L'intensification du travail et l'individualisation des tâches en font un nouvel enjeu du dialogue social et un moyen pour l'entreprise et la fonction publique de progresser dans la qualité du contenu du travail.

Pour y parvenir, nous rechercherons et expérimenterons des modalités nouvelles permettant une relation structurée entre les salariés et leurs représentants.

## **5.3 – Des missions et des moyens adaptés**

### **5.31**

Les évolutions et la diversité des entreprises nous conduisent à revendiquer l'ouverture d'un dialogue visant en particulier :

- la redéfinition des missions, du périmètre et des moyens des différentes institutions représentatives du personnel, intégrant notamment le bilan des modifications apportées ces dernières années (délégation unique, durée du mandat...),
- l'élargissement des champs de recours à l'expertise : le droit aux délégués du personnel d'y recourir en cas d'absence de comité d'entreprise, et son extension dans le secteur public,
- de nouveaux cadres d'exercice des mandats de représentants des salariés et des mandats syndicaux. Il s'agit, entre autre de parvenir à leur prise en compte dans le parcours professionnel. Afin qu'ils disposent des moyens d'assurer l'intégralité de leur mission, des droits généralisés de formation et de relation avec leurs organisations syndicales doivent être mises en place,
- la mise en place d'instances inter-entreprises ou territoriales adaptées en particulier aux réalités des TPE et PME.

### **5.32**

L'interdépendance et la complexité croissante des problèmes à traiter conduisent à recourir de plus en plus à des compétences particulières.

Le travail avec des experts doit renforcer notre capacité d'action. Il couvre les domaines de l'économie, de l'organisation du travail, de la santé au travail, du droit, du développement durable, de la formation professionnelle et la gestion des compétences. Il devient un appui à l'exercice des responsabilités civiles et pénales des administrateurs CFDT dans les institutions paritaires de prévoyance. Enfin, les experts avec qui nous sommes amenés à travailler ont une place d'apport technique dans nos politiques de formation syndicale.

Pour autant, les missions des experts ne doivent en aucun cas se substituer aux responsabilités syndicales.

### **5.33**

De ce fait, le travail de la CFDT avec les experts doit être structuré, maîtrisé et coordonné.

C'est ce qui la conduit à mettre en place une stratégie de réseau avec ses différents partenaires « experts », « conseils », « consultants ». Cette stratégie doit être une alternative aux propositions d'experts ou de cabinets proposant une offre globale qui éloigne les institutions représentatives des organisations syndicales.

### **5.34**

La confédération s'engage à organiser ce réseau. Son pilotage politique et stratégique consistera à décliner les priorités CFDT dans des orientations proposées aux équipes CFDT afin de les aider dans la conduite des travaux d'experts.

Son pilotage organisationnel consistera à faire fonctionner ce réseau d'experts dans

des dimensions et des modalités répondant aux besoins de la CFDT et de ses organisations.

## **6 - DE NOUVELLES GARANTIES COLLECTIVES**

---

### **6.01**

Obtenir des garanties collectives répondant à nos objectifs de sécurisation des parcours professionnels et poursuivant une démarche de construction d'un nouveau contrat social, est un enjeu du dialogue social que nous revendiquons. Nous devons :

- agir sur le terrain du travail et de l'entreprise pour s'intéresser aux conditions de la production des biens et des services en faisant du partage de la richesse créée un enjeu de la négociation collective à tous les niveaux pour construire des garanties nouvelles pour les salariés,
- agir sur le terrain de la société pour qu'une partie de la richesse créée permette la consolidation et la pérennisation des systèmes de protection collective. Si le rôle de la puissance publique est ici déterminant, le syndicalisme a pour responsabilité de participer à la construction de l'intérêt général.

### **6.1– Agir sur le contenu et les conditions du travail**

#### **6.10 Le travail au cœur des mutations de notre société**

##### **6.10.1**

Les mutations profondes de la société et du fonctionnement des entreprises modifient fortement le contenu du travail, les conditions de sa réalisation et la manière dont se posent les questions d'emploi.

Pour la CFDT, le travail est un élément central de l'identité individuelle, un facteur déterminant de l'insertion et de l'autonomie économique et sociale de chacun. Il doit aussi être un moyen d'émancipation et d'épanouissement des individus.

Agir sur les conditions de la production qui sont à la base de toute redistribution des richesses, est un moyen de transformation sociale.

##### **6.10.2**

Afin que le travail, dans toutes ses dimensions, soit facteur de progrès social pour tous, nous entendons agir et obtenir de nouvelles garanties collectives pour :

- assurer les évolutions de carrières et la sécurisation des parcours professionnels de chaque salarié par la rénovation du contrat de travail adossé à de nouveaux droits,
- réduire les exclusions qui marquent notre société et qui frappent particulièrement les jeunes générations,
- consolider nos systèmes de protection et rénover leur financement dans des modalités adaptées et équitables.

### **6.11 La durée et l'organisation du travail.**

#### **6.11.1**

La réduction du temps de travail est facteur de progrès social. Elle favorise le plein emploi et doit être un moyen d'amélioration des conditions de travail et des conditions de vie. Elle doit aider au bon équilibre entre temps professionnel, temps personnel et vie sociale.

### **6.11.2**

La durée légale du temps de travail à 35 heures est un acquis qu'il faut consolider. Nous continuerons à agir pour qu'il ne soit pas remis en cause et pour que tous les salariés, quel que soit le secteur professionnel ou la taille de l'entreprise, bénéficient dans des formes adaptées de la réduction de leur temps de travail.

### **6.11.3**

La remise en cause de la durée du travail au nom du coût du travail ou de la compétitivité mondiale est inacceptable et inefficace. De la même manière, les discours « travailler plus, pour gagner plus » conduisent à concentrer sur une partie de la population les efforts et l'emploi. Ils confisquent les gains de productivité découlant de l'intensification et des réorganisations du travail. Ils ignorent les dégâts sur la santé et les coûts induits pour la collectivité provoqués par des horaires allongés.

L'extension des forfaits en jours à un nombre de plus en plus important de salariés constitue l'un des détournements majeurs de la législation sur la réduction du temps de travail. La CFDT revendique un encadrement très précis de l'utilisation du forfait en jours.

### **6.11.4**

Nous revendiquons une directive européenne du temps de travail qui fixe, sans dérogation permanente possible, les durées maximales du temps de travail. Cette directive doit limiter les écarts de standards sociaux et permettre de progresser vers une harmonisation sociale respectueuse des différences de culture et des niveaux de développement économique au sein de l'Union européenne.

### **6.11.5**

L'individualisation des tâches et des fonctions se traduit pour beaucoup de salariés par un accroissement de l'intensité du travail, par une intensification des rythmes et par une pression qui s'exerce de plus en plus au-delà de la sphère travail proprement dite. Ceci a des répercussions fortes sur la durée du travail et sur la vie des salariés ou de leur entourage.

### **6.11.6**

En évolution permanente, la durée du travail devient très hétérogène. Les modalités de sa mise en œuvre doivent être adaptées pour concilier les attentes des salariés et les contraintes que connaissent les entreprises. La durée du travail est au cœur de l'organisation du travail et de son contenu. Ces adaptations doivent résulter d'accords collectifs.

### **6.11.7**

Les évolutions des organisations du travail vont se poursuivre. Le développement des forfaits, la multiplicité des horaires et le développement des technologies rendent de plus en plus perméable la frontière entre le travail et le hors travail. Le besoin de temps libre varie au fil de la vie. Il faut y répondre par le temps choisi. L'enjeu de la maîtrise par les salariés de leur temps de travail est aussi important que celui de sa réduction. Le temps choisi sera une réponse si son application s'inscrit de plein droit dans la sécurisation des parcours professionnels, s'il est accessible à tous les salariés et reste à leur initiative.

La CFDT doit engager une nouvelle réflexion sur la durée du travail, prenant en compte l'ensemble de ces évolutions et faisant du temps de travail un élément de réponse aux nouvelles contraintes du travail. Ce sera un chantier du prochain mandat.

## **6.12 Faire de la qualité de la vie et de la santé au travail des objectifs prioritaires**

### **6.12.1**

Le travail a des répercussions sur la santé de chaque personne, sur la santé publique, sur la qualité de l'emploi et de la vie au travail. Le lieu et l'environnement de travail peuvent porter atteinte à la santé des hommes et les femmes. Quant aux conditions d'emploi, notamment les contrats précaires, elles génèrent des inégalités sociales ayant des répercussions sur la santé et des coûts induits pour la collectivité.

### **6.12.2**

Forts de nos investigations sur l'intensification du travail, il nous appartient de construire une stratégie syndicale novatrice sur les organisations du travail, les relations de travail et les modes de management. De nouvelles contraintes découlent, en effet, d'une individualisation et d'une autonomie plus grande, porteuse de nouvelles pressions et de responsabilités, et d'une exigence de qualité confrontée à des objectifs de rentabilité. La pression ne vient plus seulement de la hiérarchie mais aussi de l'extérieur, de clients, d'usagers ou de collègues. Au total, ces conditions entraînent souvent une dégradation de la vie au travail.

### **6.12.3**

Nous agissons pour appréhender cette complexité et comprendre les nouvelles situations de travail pour mieux les transformer avec les adhérents et les salariés. Cette action syndicale portera prioritairement sur la prévention des atteintes à la santé les plus graves et massives que sont les troubles musculo-squelettiques (TMS), les troubles psychiques dus au travail, les cancers professionnels et l'usure au travail qui réduisent l'espérance de vie. Le renforcement de l'action de nos élus et de nos représentants est indispensable.

### **6.12.4**

Aucun salarié ne doit être laissé pour compte dans la protection de sa santé au travail quelle que soit la taille des entreprises, dans les fonctions publiques mais aussi dans la relation à un particulier employeur. Les mécanismes de la RSE donnent aux syndicalistes l'occasion et un moyen supplémentaire de promouvoir la santé au travail en dépassant les frontières de l'entreprise.

### **6.12.5**

Les atteintes à la santé touchant les femmes au travail sont sous estimées ou méconnues. Notre engagement syndical portera sur la compréhension et l'amélioration des situations de travail affectant de manière spécifique la santé des femmes. Cette préoccupation doit prendre en compte l'ensemble de la problématique d'accès aux métiers, le déroulement des carrières, la relation hommes / femmes dans l'entreprise et dans la société.

### **6.12.6**

L'action préventive que nous préconisons pour la santé au travail butte encore sur les obstacles majeurs que sont le défaut d'approches globales et pluridisciplinaires, le manque de coopération entre institutions et la faible effectivité du contrôle de la puissance publique. Le dialogue social est à mobiliser sur les deux premiers obstacles. Pour le troisième, une nouvelle organisation et un renforcement de l'inspection du travail, notamment par le recrutement de contrôleurs et d'inspecteurs, ainsi que le renforcement des services de prévention des CRAM, sont indispensables.

Des solutions sont également à trouver pour une meilleure prise en compte de la prévention dans les fonctions publiques.

### **6.12.7**

Des milliers de travailleurs ont été, sont et seront les victimes d'une utilisation inconsidérée de l'amiante. La CFDT, avec la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), est engagée dans une campagne solidaire pour un bannissement mondial de l'amiante.

Toutes les leçons de cette catastrophe sanitaire doivent être tirées. La CFDT est déterminée à protéger tous les travailleurs mais aussi les consommateurs et l'environnement des méfaits des substances dangereuses.

Les pouvoirs publics doivent assumer leurs responsabilités au travers du Fonds d'Indemnisation des Victimes de l'Amiante (FIVA) et par les possibilités de départs anticipés pour les salariés exposés à l'amiante (FCAATA)

En France et dans le champ européen, les initiatives syndicales ont permis au projet de règlement Reach de voir le jour. Ce projet de règlement renvoie à l'industriel l'obligation d'études préalables de toxicité. La CFDT revendique une version ambitieuse de ce règlement et son extension au monde entier.

#### **6.12.8**

Les risques industriels induits par les différentes innovations technologiques appellent à un renouvellement permanent des actions préventives et de la vigilance.

La CFDT agira pour que les organisations syndicales (et pas seulement les CHSCT des entreprises concernées) soient pleinement impliquées dans les Commissions Locales d'Information et de Concertation (CLIC) et les Plans de prévention des Risques Technologiques (PPRT), pour une réelle prévention de ces risques. La CFDT revendique que l'ensemble des CHSCT des installations classées voient leurs prérogatives étendues aux questions environnementales.

La CFDT mettra en place un réseau de ses représentants dans ces instances afin de coordonner leurs réflexions et leurs actions.

#### **6.12.9**

Lorsque la prévention a failli, les salariés victimes d'accident du travail et de maladie professionnelle (ATMP) doivent bénéficier d'une réparation complète, économique, physique (incapacité et douleurs), sociale et psychologique (préjudice moral). Cette réparation intégrale doit allier rapidité d'indemnisation et équité et permettre la réduction des contentieux, sans pour autant remettre en cause la présomption d'imputabilité ni exclure les recours en faute inexcusable de l'employeur.

La CFDT souhaite faire évoluer les conditions de reconnaissance des maladies professionnelles.

#### **6.12.10**

Le reclassement professionnel après un accident ou une maladie, comme la prise en compte des travailleurs handicapés, est une priorité. Les structures locales de maintien dans l'emploi doivent développer leur activité dans ce sens tout en responsabilisant les employeurs.

#### **6.12.11**

Lorsque l'usure au travail a produit des effets irréversibles, la compensation du préjudice doit prendre la forme d'une cessation anticipée d'activité proportionnelle à la pénibilité subie. Ce dispositif doit garantir un traitement équitable de tous les salariés quels que soient leurs secteurs ou la taille de l'entreprise. Il doit permettre d'atténuer les écarts de durée de vie à la retraite.

#### **6.12.12**

La prévention des risques professionnels et leur réparation peuvent et doivent trouver une nouvelle dimension par la réforme des cotisations patronales ATMP. Pour responsabiliser les entreprises, nous revendiquons un dispositif qui encourage des actions de prévention paritairement identifiées, réellement engagées et dont les résultats sont évalués et qui sanctionne lourdement les infractions et les négligences.

## **6.13 Agir sur les politiques salariales**

### **6.13.1**

Le salaire doit constituer une juste rémunération du travail fourni et permettre de satisfaire l'autonomie économique des personnes. Les dernières années ont marqué un fort ralentissement de la hausse moyenne des salaires lié à la faible croissance, à la situation de concurrence plus forte dans certains secteurs et à la volonté de rémunérer en priorité les actionnaires. La question du pouvoir d'achat est centrale pour beaucoup de salariés. La relance des négociations collectives salariales, entre autres sur les minima conventionnels, est indispensable pour assurer la progression de leur pouvoir d'achat.

### **6.13.2**

Les dynamiques de revalorisation du Smic de ces dernières années ont engendré des stratégies d'adaptation de la part des entreprises et des pouvoirs publics : écrasement des carrières salariales au voisinage du Smic, substitution de salariés qualifiés à des salariés non qualifiés, accroissement des gains de productivité dans les entreprises, développement de contrats spécifiques dérogeant au Smic et politique d'allègement de charges par les pouvoirs publics.

Le congrès mandate le BN pour engager une réflexion sur le Smic, son évolution au regard de la croissance de la richesse nationale, son articulation avec les minima sociaux, les synergies à (re)construire avec les politiques salariales de branche, la négociation des salaires réels d'entreprise.

### **6.13.3**

La négociation des salaires et la mise à jour des classifications de branche restent les pivots de la négociation salariale notamment pour les petites entreprises. La négociation doit en particulier assurer une évolution des grilles salariales qui permette un véritable déroulement de carrière pour tous les salariés de la branche en évitant l'écrasement des bas de grille.

### **6.13.4**

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires dans les entreprises doit concerner principalement le salaire de base, qui doit rester la part principale de la rémunération, mais aussi les autres éléments tels que les primes, l'intéressement, le chèque transport ...

Il s'agit de :

- parvenir à une maîtrise collective des politiques de rémunération,
- garantir le pouvoir d'achat des salariés par des augmentations générales,
- garantir l'égalité salariale entre hommes et femmes,
- garantir que la part individuelle de la rémunération soit négociée et transparente,
- fixer un équilibre entre éléments fixes et éléments variables en limitant la part de ces derniers,
- mettre un terme à l'envolée des rémunérations des dirigeants, des indemnités de départ disproportionnées et des stocks-options ...

### **6.13.5**

Des accords - cadre de branche doivent permettre le versement de primes d'intéressement aux salariés de tous les secteurs professionnels.

Dans le secteur privé, le seuil d'effectif des entreprises soumises à la participation aux bénéfices doit être supprimé.

### **6.13.6**

Des dispositifs collectifs d'intéressement pour les salariés doivent être négociés dans les entreprises publiques et les fonctions publiques. Tout en assurant le respect et la qualité des missions de service public, les critères d'intéressement doivent reposer sur la meilleure

adéquation entre la nécessaire efficacité du secteur public et une implication des salariés dans ses objectifs.

#### **6.13.7**

La CFDT agira pour la prise en compte de critères liés à la RSE dans le calcul de l'intéressement. Des indicateurs clairs et opposables doivent permettre la transparence et la mesure des objectifs à atteindre.

### **6.14 Généraliser l'accès à l'épargne salariale à tous les salariés**

#### **6.14.1**

L'épargne salariale est devenue un élément des négociations d'entreprises et de branches. Elle ne doit pas se substituer aux politiques de rémunération. Pour autant, les négociations, à tous les niveaux, doivent permettre de généraliser l'accès à des dispositifs collectifs d'épargne salariale à tous les salariés du secteur privé marchand et associatif et d'obtenir son élargissement à ceux du secteur public.

Une incitation particulière pour les bas salaires doit être mise en place.

#### **6.14.2**

Nous revendiquons :

- la généralisation dans toutes les branches et entreprises, quelle que soit leur taille, y compris dans les fonctions publiques, de dispositifs de plans d'épargne et de plans d'épargne retraite d'entreprise ou inter entreprises
- l'amélioration des possibilités de débloques anticipés dans le cadre de règles interprofessionnelles nationales.

#### **6.14.3**

Nous poursuivrons notre action pour que l'épargne salariale soit principalement dirigée vers :

- les offres labellisées par le Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale (CIES),
- les Fonds Communs de Placement d'Entreprise qui garantissent à chaque salarié des placements différenciés et orientés en partie vers des investissements socialement responsables et vers des fonds solidaires.

Une grande attention devra être également portée à la sûreté des placements constituant l'épargne salariale.

### **6.15 Garantir une couverture complémentaire santé à chacun et généraliser la prévoyance**

#### **6.15.1**

Une couverture complémentaire santé est indispensable pour garantir l'accès aux soins de tous. La négociation collective interprofessionnelle ou de branche doit permettre d'offrir cette couverture à tous les salariés quelles que soient les entreprises et quel que soit leur contrat de travail.

Les employeurs, fonctions publiques comprises, doivent participer au financement de la couverture complémentaire.

#### **6.15.2**

Pour les assurés sociaux ne bénéficiant pas d'une complémentaire par le biais de leur entreprise (chômeurs, jeunes en insertion, personnes en contrats précaires, retraités... ), une aide fiscale ou un crédit d'impôt doit rendre accessible cette couverture complémentaire.

### **6.15.3**

La généralisation de la prévoyance « invalidité - décès », en lien avec les accidents du travail et les maladies professionnelles (ATMP) et la pénibilité, sera à décliner dans les branches et les entreprises.

## **6.16 Sécuriser la mobilité dans l'emploi**

### **6.16.1**

Restructurations, plans de sauvegarde de l'emploi, dépôts de bilan, fermetures d'entreprises, contraignent beaucoup de salariés à devoir accepter des mobilités professionnelles ou géographiques qu'ils n'ont pas choisies. D'autres salariés sont en difficulté pour mettre en œuvre un projet professionnel qui entraînerait la perte de droits ou de garanties qu'ils avaient acquis.

### **6.16.2**

Les salariés doivent conserver une partie des droits acquis dans leurs entreprises et disposer de moyens les aidant dans ces mobilités. Nous revendiquons la mise en place, à tous les niveaux, de dispositifs permettant :

- le transfert de droits acquis dans une entreprise et la mise en place des dispositifs de mutualisation nécessaires,
- la continuité des protections sociales complémentaires,
- un système d'équivalence interprofessionnel de droits entre les différentes branches,
- la formalisation des acquis en matière de compétences et de qualifications, qu'elles soient issues de l'expérience ou de la formation professionnelle. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) doit être développée et son accès facilité. Le droit individuel à la formation (DIF) doit être amélioré,
- la transférabilité du DIF, comme obtenu pour les CDD au chômage,
- de favoriser l'accès au logement, aux moyens de déplacement, d'aide à la recherche d'emploi du conjoint...,
- d'améliorer le congé sabbatique afin qu'il puisse faciliter la gestion des mobilités.

Ces dispositifs sont au cœur de la sécurisation des parcours professionnels.

### **6.16.3**

Dans les fonctions publiques, le droit à la formation tout au long de la vie doit être développé, notamment pour faciliter la mobilité des agents publics.

Nous agissons pour que l'accord national interprofessionnel sur la formation de décembre 2003 soit transposé et adapté en créant un droit individuel à la formation pour chaque agent public (titulaire ou non).

Nous revendiquons la mise en place d'une bourse des offres d'emploi de mobilité commune à toutes les fonctions publiques et consultable par l'ensemble des agents.

## **6.17 Faire face aux périodes de rupture d'emploi**

Tout salarié devant faire face à des ruptures d'emploi dans sa vie professionnelle doit bénéficier de mesures lui permettant de demeurer dans cette situation le moins longtemps possible et dans des conditions les moins difficiles possibles. Ce sont les orientations décidées à l'UNEDIC. La CFDT doit s'assurer de leur effectivité :

- chaque demandeur d'emploi doit se voir proposer un accompagnement social et professionnel pour construire avec lui les solutions permettant de lever les difficultés qu'il rencontre,
- chaque salarié en situation de perte d'emploi doit pouvoir bénéficier des avancées de la convention de reclassement personnalisé (CRP) sans condition d'ancienneté. La durée de la CRP pour des salariés sans qualification professionnelle doit pouvoir être allongée,

- chaque demandeur d'emploi doit bénéficier du droit à la formation tout au long de la vie,
- la VAE doit être rendue plus accessible aux personnes en situation de rupture d'emploi.

## **6.18 Limiter les carrières « morcelées et incomplètes »**

### **6.18.1**

Le morcellement des carrières concerne de plus en plus de salariés et les femmes sont particulièrement touchées. Un parcours professionnel « morcelé » ou « incomplet » a des répercussions directes sur le niveau de vie du salarié et des répercussions indirectes en matière de protection sociale (assurance maladie, retraite...).

### **6.18.1 bis**

La CFDT continuera à agir pour limiter les emplois précaires. Par ailleurs, elle contribuera à rendre possible, pour les salariés qui le souhaitent, le passage d'un temps partiel imposé à un temps choisi.

### **6.18.2**

Pour limiter les conséquences des carrières à temps partiel sur les droits des salariés, les cotisations payées par les entreprises des secteurs public et privé doivent être portées au minimum au plancher de 200 heures SMIC par trimestre ce qui permet l'accès aux droits sociaux et à la protection sociale pour tout salarié employé à des durées inférieures.

Nous revendiquons des garanties permettant de se constituer une retraite décente pour tous les salariés qui auront subi des interruptions de carrières et des entrées tardives sur le marché du travail,

## **6.19 Renover le contrat de travail**

### **6.19.1**

Au cours des dernières décennies, par la voie légale ou la négociation collective, les formes de contrats de travail se sont multipliées. L'arrivée dans le monde du travail se fait de moins en moins par le contrat à durée indéterminée.

### **6.19.2**

Si nous avons pu obtenir des droits et des garanties liés aux différentes formes de contrat, ils ne protègent pas tous les salariés de la même manière. Aux incertitudes de l'avenir professionnel et au risque de rupture brutale du contrat s'ajoutent les difficultés d'obtenir un logement, un prêt bancaire...

### **6.19.3**

Pour sécuriser le parcours professionnel des salariés, mieux garantir, améliorer et rendre visible leurs droits, il est nécessaire de rénover le principe et le contenu du contrat de travail dont la base doit rester à durée indéterminée.

### **6.19.4**

Pour la CFDT, le contrat de travail écrit doit être obligatoire. Il doit notamment assurer :

- l'obligation pour l'employeur de notifier systématiquement tout motif de rupture du contrat,

- des droits acquis par le salarié dans son entreprise qui seraient transférables hors de l'entreprise et hors de la branche tout au long de sa vie professionnelle (y compris dans des phases de rupture), et quelle que soit l'entreprise où il se trouve (droit à la FPC, épargne salariale...),
- des contreparties à toute clause restrictive.

### **6.19.5**

Le congrès mandate le bureau national pour engager une réflexion afin de définir le nouveau contour du contrat de travail. Les syndicats y seront étroitement associés et les propositions qui en découleront seront débattues dans l'ensemble des structures.

## **6.2 – Agir pour que chacun accède à l'emploi**

### **6.21 Privilégier l'entrée dans l'emploi pour chaque jeune**

#### **6.21.1**

Il est inacceptable qu'un jeune quitte le système de formation initiale sans qualification. En assurant à chaque jeune l'acquisition au minimum du socle commun de connaissances et de compétences pendant sa scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans, l'Ecole assume une étape essentielle d'un parcours qui doit s'inscrire dans une formation tout au long de la vie. Les jeunes sans qualification doivent bénéficier d'un capital formation initiale individuel.

#### **6.21.1 bis**

L'orientation scolaire est déterminante pour réussir le passage de la vie scolaire à la vie professionnelle. Elle doit être guidée en particulier par les aspirations de chaque jeune et par une information approfondie et actualisée sur la réalité des différents secteurs professionnels.

#### **6.21.2**

Le premier contact avec le monde du travail est un facteur déterminant pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Les conditions de l'alternance lors des stages en entreprise doivent être améliorées pour les stagiaires sous statut scolaire ou sous statut étudiant.

La CFDT revendique une indemnisation équitable, ouvrant des droits sociaux aux jeunes concernés, pour tout stage en entreprise.

#### **6.21.2 bis**

Les conditions d'organisation et de suivi des stages sous statut étudiant doivent être précisées et négociées afin d'éliminer les recours abusifs à ceux-ci en lieu et place des postes de travail permanents. Le comportement des établissements d'enseignement supérieur doit être clarifié.

#### **6.21.3**

Pour accélérer l'entrée dans l'activité sociale et professionnelle de tous les jeunes qualifiés ou non, nous revendiquons :

- la mise en place d'un dispositif d'accueil systématique de tout jeune à sa sortie du système scolaire pour l'éclairer sur ses droits et les dispositifs existants,
- l'offre à tout jeune d'un accompagnement adapté pour l'aider à trouver rapidement un emploi, une formation complémentaire ou un logement,
- une allocation d'insertion pour les jeunes primo demandeurs d'emploi sous forme contractuelle.

## **6.22 Réduire l'inadéquation entre les offres d'emploi et les demandes d'emploi**

### **6.22.1**

Pour que le retournement démographique et les difficultés de recrutement de main d'œuvre annoncés dans certains secteurs soient des opportunités ouvertes à tous et pas seulement à celles et ceux qui ont d'ores et déjà la capacité de choisir, le développement de politiques concertées en matière d'anticipation, d'information, de formation et d'accompagnement est indispensable.

### **6.22.2**

La coexistence de difficultés de recrutement, voire de pénuries de main d'œuvre, avec un chômage élevé appelle des actions très volontaristes dont l'enjeu économique concerne aussi la cohésion sociale et l'efficacité des entreprises. Ces actions doivent impliquer les acteurs de l'entreprise, les intervenants sur le marché du travail et de la formation, les acteurs des territoires, des branches professionnelles, des collectivités territoriales.

### **6.22.3**

Agir sur les difficultés de recrutement, c'est tout à la fois améliorer :

- les conditions d'attractivité des branches et des entreprises,
- les conditions de travail, d'emploi, d'horaires, de rémunération,
- les processus de recrutement, d'intégration et de fidélisation des salariés,
- les systèmes de formation professionnelle initiale et continue ainsi que l'orientation des jeunes et des adultes.

### **6.22.4**

Dans chaque branche dont les métiers sont « en tension », nous revendiquons la mise en place de filières professionnelles d'insertion et de qualification (rémunération, conditions de travail, évolution professionnelle...) en nous appuyant sur les études des observatoires professionnels existants.

## **6.23. Une CFDT déterminée à agir contre les exclusions et les discriminations**

### **6.23.1**

Les politiques de recrutement des entreprises et la vie au travail génèrent des situations d'exclusion et de discrimination intolérables. Notre action sur ces questions se situe dans l'analyse globale que nous faisons de l'état de notre société.

### **6.23.2**

La CFDT, comme les autres acteurs sociaux, doit agir à tous les niveaux pour la mise en œuvre de politiques et de moyens particuliers et adaptés aux situations d'exclusion, notamment en matière d'accès à l'emploi, de solutions scolaires, de politique de logement, de politique de la ville...

### **6.23.3**

La poursuite du travail de coopération avec des associations ancrées dans ces réalités doit nous aider à mieux les appréhender et à agir de manière cohérente avec elles.

Nous avons aussi à examiner avec ces associations de quelle manière nos compétences syndicales peuvent venir en appui de leur action et réciproquement.

### **6.23.4**

Par ailleurs, nous devons agir pour permettre l'accès à l'emploi de ceux qui sont victimes d'exclusion et qui, sans action spécifique, resteront en marge. La négociation collective doit permettre de définir les moyens spécifiques (formation, apprentissage, tutorat, partenariat avec des collectivités territoriales, des associations, développement de l'épargne solidaire...)

pour y parvenir. Favoriser le retour à l'emploi de ceux et celles qui relèvent des minima sociaux nécessite que le retour au travail ne se traduise pas par des réductions de droit dans le domaine du logement, de la santé...

Pour cela, toute heure travaillée doit constituer un plus en matière de revenus (comprenant allocations et droits connexes).

### **6.23.5 Agir contre les discriminations d'accès à l'emploi.**

#### **6.23.51**

Les discriminations à l'embauche sont une des causes des phénomènes d'exclusion. C'est par une action quotidienne et permanente dans les entreprises qu'avancera la diversité dans le monde du travail et dans la société. La légitimité syndicale est entière sur cette question.

#### **6.23.52**

Notre action dans les entreprises et les administrations passe par la réalisation de diagnostics partagés : repérage des discriminations, de leurs formes et causes multiples, mise en évidence des écarts entre la diversité des populations et celle de l'entreprise, des recrutements strictement élitistes....afin d'élaborer entre partenaires sociaux des solutions qui permettent d'avancer vers plus d'égalité et de lever tous les obstacles qui s'opposent à ce principe.

#### **6.23.53**

Le dialogue social et la conclusion d'accords doivent permettre dans les branches, les entreprises, les fonctions publiques et les territoires d'agir sur la qualité des procédures de recrutement, la reconnaissance des compétences, l'anticipation des besoins d'emploi et les conditions de l'insertion durable dans l'emploi.

### **6.23.6 Agir contre les discriminations au travail**

#### **6.23.61**

Dans l'entreprise ou les administrations publiques, des salariés sont aussi victimes de discriminations du fait de leur sexe, de leur religion, de leur origine ethnique, de leur handicap, de leur orientation sexuelle ou de leur engagement syndical ou politique. Ceci peut se manifester par des attitudes de harcèlement, de blocages de carrières...

#### **6.23.62**

La CFDT poursuivra son action pour combattre ces phénomènes, négocier des accords, faire respecter les accords et la loi et pour rechercher par le dialogue la mise en place de dispositifs responsabilisant les employeurs et alertant ses adhérents et les salariés.

### **6.24 Mettre en place un Service Public de l'Emploi efficace et ambitieux**

#### **6.24.1**

Le service public de l'Emploi doit placer le demandeur d'emploi au centre du système. Nous sommes favorables au rapprochement opérationnel de l'UNEDIC et de l'ANPE autour d'un système d'information unique, d'un guichet unique, d'un dossier unique et d'un référent unique dans le cadre d'une structure commune. La nouvelle gouvernance du système doit améliorer le parcours de retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, notamment en associant des organismes spécialisés tels que l'Afpa.

#### **6.24.2**

Dans le cadre de cette nouvelle organisation, les partenaires sociaux gardent la gestion paritaire de l'indemnisation du chômage. Il revient à l'Etat d'assurer le pilotage du service public de l'emploi, en particulier le système d'accompagnement des demandeurs d'emploi.

### **6.24.3**

Le système de financement et d'indemnisation du chômage n'est plus adapté à la réalité du marché du travail et aux conditions d'emploi d'aujourd'hui. Il doit se moderniser, s'adapter pour mieux répondre aux besoins des demandeurs d'emploi et inciter les entreprises, y compris publiques, à faire évoluer leur comportement.

La CFDT entend prendre toute sa place dans cette remise à plat qui doit prendre appui sur un état des lieux partagé. Il s'agit aussi de repenser le fonctionnement du paritarisme, le rôle de l'Etat et le lien entre solidarité nationale et solidarité salariale.

## **6.3 – Agir pour consolider et améliorer nos systèmes de protection collective**

### **6.31 Poursuivre la consolidation des régimes de retraite par répartition**

#### **6.31.1**

L'harmonisation et la consolidation de tous les régimes de retraite par répartition, fondés sur le principe de solidarité inter générationnelle, doivent être poursuivies.

#### **6.31.2**

Nous revendiquons le droit à la retraite garanti pour tous qui, avec les systèmes de base et les complémentaires, assure un niveau stable du taux de remplacement dans le temps pour une carrière complète, en poursuivant l'amélioration des basses pensions. Nous revendiquons d'atteindre en 2008, 85% du SMIC net comme prévu par la loi et dès que possible 100%. Le droit à la retraite doit être assorti de réelles possibilités de choix individuels.

#### **6.31.3**

Nous continuons à agir pour obtenir le droit à bénéficier d'une retraite à taux plein dès que le nombre de trimestres requis est atteint et ce sans condition d'âge.

#### **6.31.4**

Pour permettre des choix individuels ou compenser des carrières incomplètes, nous revendiquons :

- l'élargissement des possibilités d'accès à une retraite progressive avant 60 ans,
- le maintien de la possibilité de liquider sa retraite à 60 ans,
- l'alignement du coefficient de surcote sur celui de la décote,
- l'application de la surcote dès que les droits à la retraite à taux plein sont acquis,
- l'égalité d'accès au cumul emploi retraite pour tous les salariés,
- le réexamen des conditions de prise en compte et/ou de rachat des années de formation professionnelle et des années de formation universitaire.

#### **6.31.5**

Le financement des retraites des fonctionnaires de l'Etat doit être réellement assuré. Ce financement ne doit pas s'opérer par un transfert de dépenses conduisant à une détérioration du service public.

Le compte d'affectation spéciale créé par la loi organique sur les lois de finances (LOLF) doit permettre à l'Etat d'en assumer la charge en toute transparence et sans transfert de ressources vers d'autres budgets.

La création d'une caisse de retraite spécifique pour la fonction publique de l'Etat doit être mise au débat dans l'organisation.

### **6.31.6**

Tous les salariés doivent avoir accès à un système sécurisé d'épargne de retraite collective qui ne saurait se substituer aux régimes de base et complémentaires.

### **6.31.7**

L'institution d'un droit à la retraite, financé par la solidarité nationale, pour les personnes relevant des minima sociaux (RMI, ASS, CES, ...) est nécessaire pour ne pas maintenir une population d'exclus de la retraite.

### **6.31.8**

Nous exigeons le respect des engagements pris lors de la réforme de 2003 à partir d'un bilan notamment sur le minimum contributif, sur l'emploi des seniors, les secondes carrières, les carrières longues dans les fonctions publiques et l'alimentation du fonds de réserve des retraites.

### **6.31.9**

Dans l'évolution du système des retraites, 2008 constitue une étape importante. Le Congrès mandate le Bureau national pour engager immédiatement le débat dans toute l'organisation pour permettre de revoir l'ensemble des paramètres.

## **6.32 Rendre l'accès aux soins plus équitable**

### **6.32.1**

Dans le prolongement des congrès précédents, nous continuerons à agir pour que, par étapes, tous les soins utiles et indispensables soient remboursés intégralement dans le cadre d'une articulation entre régimes de base et régimes complémentaires, la part des régimes de base devant être maintenue à son niveau actuel. Au-delà des soins curatifs, cette couverture doit s'étendre à la prévention, aux soins palliatifs et à la réadaptation.

La construction de cette garantie de soins de qualité suppose d'organiser les soins autour du besoin du patient par une coopération plus forte de la médecine de ville, hospitalière et médico-sociale, et une répartition géographique équitable.

### **6.32.2**

L'organisation du système de soins implique beaucoup d'acteurs au premier rang desquels se trouve l'Etat, mais aussi d'autres intervenants de la société civile (Mutualité, secteur associatif...).

En conséquence, si la participation des partenaires sociaux à l'assurance-maladie est légitime, le paritarisme n'est plus le mode pertinent de gestion.

### **6.32.3**

Dans le cadre d'une définition par l'Etat des politiques et des priorités de santé, il faut faire de la participation des partenaires sociaux, de la Mutualité et du mouvement associatif dans les caisses, un atout pour un accès équitable aux soins et une prise en charge solidaire.

### **6.32.4**

Dans le cadre de cette participation, la CFDT entend faire valoir les différents intérêts des salariés : comme cotisants, comme assurés, comme patients. Cette recherche de conciliation entre des intérêts potentiellement contradictoires est nécessaire pour permettre au syndicalisme de peser à la fois sur l'organisation du système, sur la mise en œuvre des droits et sur l'accès effectif des assurés à ceux-ci.

C'est pourquoi nous devons initier et mettre en œuvre des pratiques syndicales entre nos équipes et les représentants dans les caisses d'assurance maladie, visant à faire valoir les intérêts des assurés sociaux.

### **6.32.5**

Afin de préserver l'avenir du système de santé, de nouvelles formes de régulation doivent être mises en œuvre tant au plan national qu'au plan régional.

Pour cela, il convient :

- de poursuivre la complémentarité initiée entre les régimes obligatoires et complémentaires,
- de prendre en compte la nécessité absolue d'une articulation plus forte entre la médecine de ville et l'hospitalière,
- de garantir des soins de qualité. Cela suppose de favoriser une meilleure organisation entre les professionnels de santé autour des patients (réseaux de soins, prévention, permanence des soins, contenu concret donné au dispositif du médecin traitant...) et de développer l'évaluation de leurs pratiques professionnelles et de leur formation continue,
- d'assurer la répartition territoriale homogène de l'offre financièrement accessible à tous qu'elle soit publique, privée ou sous statut libéral.

### **6.32.6**

La réalisation de ces objectifs suppose que tous les opérateurs de soins agissent dans le cadre d'une véritable mission de service public définie par l'Etat en concertation avec les partenaires concernés. Cela appelle une rénovation profonde des relations conventionnelles avec les professionnels de santé sous statuts libéraux.

### **6.32.7**

Les diverses catégories professionnelles libérales de santé doivent remplir une mission d'intérêt général de santé, mission définie par la puissance publique et à l'appui de laquelle doit venir un conventionnement qui doit être redéfini.

## **6.33 Améliorer la prise en charge des personnes âgées et de la perte d'autonomie.**

### **6.33.1**

La prise en charge des personnes dépendantes sera un des grands enjeux de société des prochaines décennies.

La CFDT affirme que la mise en œuvre d'une politique en direction des personnes âgées, que ce soit à domicile ou en institution, implique :

- un effort collectif soutenu en matière d'investissements,
- une formation professionnelle et des professionnels qualifiés en nombre suffisant pour pouvoir assurer un service de qualité,
- un financement conséquent.

La création de l'allocation personnalisée autonomie, en apportant une base légale pour faire face efficacement au vieillissement attendu de la population et celle de la prestation de compensation pour les personnes handicapées ont constitué un progrès incontestable qu'il faut aujourd'hui poursuivre en veillant à ne pas développer les disparités entre départements. La CFDT estime que le risque dépendance doit être financé par une cotisation sur tous les revenus et non par une journée de solidarité.

### **6.33.2**

La gestion du risque dépendance est aujourd'hui assurée par la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie. La création de cette structure ne répond pas à notre revendication de création d'un 5<sup>ème</sup> risque même si elle va dans le sens de nos préoccupations d'une identification du risque et d'un égal accès sur tout le territoire.

### **6.33.3**

La CFDT doit poursuivre la réflexion pour formuler des revendications qui permettent de répondre à ce défi. Elle refuse une segmentation du financement de la sécurité sociale en fonction des âges ou des situations physiques.

## **6.34 Une politique familiale plus efficace**

### **6.34.1**

Notre pays compte un million d'enfants pauvres. Eradiquer cette pauvreté comme le propose le rapport « Famille, vulnérabilité, pauvreté » doit guider la politique familiale.

### **6.34.2**

La pénurie en matière de places d'accueil de la petite enfance pénalise particulièrement les femmes et les parents isolés dans l'accès à l'emploi et limite les revenus familiaux. C'est un facteur aggravant de la pauvreté.

La CFDT continuera à agir pour que des moyens permettant l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale soient prioritairement orientés vers les structures d'accueil des enfants.

Les modes d'accueil doivent être diversifiés pour répondre aux besoins identifiés et être en écho aux politiques d'emploi. Les moyens apportés par les différents financeurs (collectivités, CAF, entreprises, CE...) doivent être mutualisés.

### **6.34.3**

L'action sociale des Caisses d'Allocations Familiales (CAF) doit s'intégrer à une démarche coordonnée des acteurs locaux agissant en direction des familles et notamment de celles les plus en difficultés. Sa participation financière aux projets doit être modulée en fonction des ressources de la commune et de son engagement en faveur du logement social.

## **6.35 Garantir le droit au logement pour tous**

### **6.35.1**

La carte de l'exclusion et des inégalités face à l'emploi recouvre celle des inégalités dans l'accès au logement. Logement et travail sont indispensables à l'insertion sociale. C'est à une véritable crise du logement que nous sommes confrontés : il manque 900 000 logements économiquement accessibles.

### **6.35.2**

La CFDT entend poursuivre les actions menées ces dernières années. En participant à la gouvernance de plus d'une centaine de sociétés d'HLM, elle entend peser concrètement sur leurs orientations, notamment en matière de mixité sociale et générationnelle.

### **6.35.3**

Pour obtenir un droit effectif au logement, la garantie du risque locatif doit se mettre en place. Ce droit ne sera effectif que si l'offre de location est accrue, si la solvabilité du locataire est garantie et si le bailleur est assuré du paiement du loyer. Cette garantie doit être mutualisée afin de faire cesser la sélection des locataires.

### **6.35.4**

Dans le cadre de la politique de la ville, les unions régionales avec leurs structures de proximité agiront pour sensibiliser nos adhérents et les salariés aux nécessités de nouvelles implantations de logement social. Elles mèneront des actions auprès des élus locaux pour soutenir ceux qui s'engagent dans la construction de logements sociaux et faire pression sur ceux qui s'y refusent.

### **6.35.5**

L'Etat doit mettre en place des dispositifs destinés à soutenir les collectivités qui s'engagent dans le processus de production de logements sociaux et il doit prendre clairement position en sanctionnant celles qui refusent de s'engager dans ce processus.

### **6.36 L'économie sociale**

Les besoins en matière de santé, de loisirs, de culture ont conduit à l'existence d'un secteur d'activité très souvent sous statut associatif, mutualiste ou coopératif. Il se développe notamment dans les domaines des services aux personnes.

Ce secteur, souvent lié à une forme d'engagement citoyen, n'échappe pas pour autant aux réalités et aux contraintes de l'économie de marché. Son statut n'en fait pas a priori un label de qualité de service ou de dialogue social.

La qualité de ses services et la professionnalisation des métiers sont les meilleurs moyens de son développement.

## **6.4 – Reposer les bases du financement des garanties sociales**

### **6.41 Redonner du sens aux redistributions**

#### **6.41.1**

C'est au sein de l'entreprise que s'opère une part de la redistribution de la richesse qui y est produite, soit directement avec les salaires, la protection sociale complémentaire..., soit par des mécanismes de mutualisation comme l'assurance-chômage.

Les évolutions des entreprises et de la société ont rendu, pour une part, ces mécanismes inefficaces et inéquitable.

La situation économique et industrielle des entreprises aboutit à des écarts grandissants dans les possibilités de redistribution et par voie de conséquence dans les situations des salariés.

Le financement de la solidarité basé exclusivement sur le travail conduit à des déséquilibres importants quant aux efforts demandés aux uns ou aux autres dans une économie de plus en plus ouverte.

#### **6.41.2**

Au niveau de la nation, les différents prélèvements sociaux et fiscaux assurent le financement des protections sociales et de la solidarité. Le niveau de ces prélèvements témoigne de la volonté d'une société d'assurer un bon niveau de protection sociale et de réduire les inégalités dans une logique de solidarité.

#### **6.41.3**

Cependant l'inadaptation des modalités de prélèvements obligatoires et l'illisibilité de leur finalité rendent ces prélèvements opaques ce qui conduit à leur mise en cause. Il faut redonner sens à ces financements redistributifs et proposer une prise en charge plus équitable de l'ensemble des solidarités. C'est pourquoi nous revendiquons l'ouverture d'une réflexion associant les partenaires sociaux pour parvenir à une rénovation des financements des garanties sociales.

#### **6.41.4**

Pour la CFDT, ces financements des solidarités et des risques à couvrir doivent reposer ou continuer à reposer sur un certain nombre de principes et être assurés par :

- une mutualisation entre l'ensemble des cotisants,
- des prélèvements sur l'ensemble des revenus, qui selon les risques à couvrir, les solidarités à assurer, peuvent être proportionnels ou progressifs.

Ces prélèvements, dans leur forme et leur niveau, doivent permettre de rééquilibrer les redistributions entre salariés, entreprises et revenus financiers. Ils doivent aussi permettre une véritable solidarité intergénérationnelle.

Plusieurs pistes d'évolution de l'assiette des cotisations sont régulièrement évoquées, notamment celle sur la valeur ajoutée. La CFDT les appréciera au regard de ses objectifs.

#### **6.41.41**

Les systèmes de retraite, de prévoyance collective doivent continuer à reposer sur des cotisations des salariés et des entreprises.

#### **6.41.42**

La couverture santé de base doit toujours répondre au principe « contribuer selon ses moyens, recevoir selon ses besoins ». La CSG répond à ce principe et doit être consolidée. Une part du financement à partir de la richesse produite par l'entreprise doit être maintenue. Une part de financement doit être assurée par la solidarité nationale.

#### **6.41.43**

La politique familiale est financée directement par des cotisations des entreprises, indirectement par les mécanismes fiscaux du quotient familial et par les avantages familiaux des régimes de retraite. Ce financement complexe ne permet pas la cohérence des politiques familiales. Nous devons engager une réflexion sur ce thème.

#### **6.41.44**

La couverture du risque « chômage » ne peut reposer sur les seules cotisations « salariés et entreprises ». Les caractéristiques structurelles du chômage, les politiques à développer pour faire face à l'inadaptation entre l'offre et la demande d'emploi justifient qu'elle soit, pour une part, prise en charge par la solidarité nationale.

#### **6.41.5**

Les politiques de lutte contre les exclusions et la pauvreté, ainsi que les mesures complétant les droits des publics en difficulté relèvent de la solidarité nationale. Elles pourraient être financées par une contribution progressive, spécifique, assise sur tous les revenus.

#### **6.41.6**

L'Etat et les collectivités locales doivent aussi assurer l'avenir par des politiques publiques adaptées. C'est en particulier, le cas de l'école, de la recherche, de la construction d'infrastructure de communication ou de transport. De ces domaines dépendent le mode de développement du futur, nos emplois et nos modes de vie.

Tout cela justifie, notre opposition, à la baisse idéologique des prélèvements obligatoires et renforce notre exigence d'efficacité dans l'utilisation des finances publiques.

C'est l'ensemble de la fiscalité qui doit être rénové.

### **6.42 Réformer la politique d'exonération de cotisations accordée aux entreprises**

#### **6.42.1**

L'évolution progressive de l'exonération des cotisations sociales aboutit aujourd'hui à une exonération de 26% pour une entreprise qui paye un salarié au SMIC.

#### **6.42.2**

Si, à court terme, ces baisses de charges ont créé ou sauvé des emplois, cette politique, ciblée sur les bas salaires, est en contradiction notamment avec les objectifs d'élévation des qualifications et de progression salariale au cours de la carrière professionnelle.

### **6.42.3**

Il faut une stabilisation du dispositif d'exonération de charges sociales sur le travail non qualifié sous une forme qui évite les trappes à bas salaires et donne aux entreprises une lisibilité.

### **6.42.4**

Une fois ce dispositif stabilisé, toute aide devra être conditionnée à des engagements précis des entreprises en matière d'emploi (quantitatif et qualitatif), de soutien à la recherche, à l'innovation, à l'évolution des qualifications, de démarches en cohérence avec la stratégie de Lisbonne et les pôles de compétitivité.

En cas de non-respect des engagements pris, ces entreprises doivent se voir pénalisées.

## **7. DEVELOPPER NOTRE CAPACITE D'AGIR DANS LA SOCIETE**

---

### **7.1 – Une CFDT active, offensive, ouverte sur le monde et la société.**

#### **7.11**

A tous les niveaux, national, européen, mondial... le syndicalisme doit faire la démonstration de sa capacité à peser sur la mondialisation, faire en sorte, qu'elle se traduise par un progrès social pour le plus grand nombre.

Tenir cet objectif n'est possible qu'en progressant dans la capacité de mobilisation du syndicalisme et dans la recherche d'une plus grande cohérence dans la structuration, les analyses, les propositions, les actions. C'est le sens de l'engagement de la CFDT dans les relations intersyndicales nationales, de son investissement dans le syndicalisme européen et le syndicalisme mondial.

#### **7.11.1**

Au niveau national : l'éclatement et l'hétérogénéité du syndicalisme français et le faible taux de syndicalisation nuisent à son efficacité, à sa capacité d'être l'outil dont les salariés ont besoin. Si nous devons affirmer avec force notre conception du rôle du syndicalisme, nous ne considérons pas, pour autant, avoir raison seul. La confrontation sur les conceptions des relations sociales, les analyses, les actes et ce qu'ils produisent, doit permettre de progresser dans la relation avec les autres organisations syndicales tout en exigeant une pratique de respect mutuel. Sur cette base, nous chercherons les moyens d'agir dans l'unité sur des orientations claires et partagées.

#### **7.11.2**

Au niveau européen : La dimension syndicale européenne est, de plus en plus, le prolongement naturel de l'action des structures syndicales d'entreprises, des syndicats, des fédérations, des régions, de la confédération.

Le syndicalisme européen doit être en capacité de porter l'intérêt collectif des salariés européens, de construire par la négociation avec le patronat européen et le

dialogue avec la Commission Européenne un véritable droit social européen et parvenir ainsi à l'Europe sociale que nous voulons. La CES doit systématiquement rechercher un positionnement dépassant la simple addition des positions des organisations qui en sont membres.

C'est dans ce sens, que nous devons poursuivre et amplifier notre engagement dans la CES.

### **7.11.3**

Au niveau mondial : L'unification du syndicalisme mondial dans une nouvelle organisation est une étape importante pour les travailleurs du monde entier.

La diversité des cultures et des pratiques des organisations qui vont ainsi se trouver réunies, doit en faire une organisation plus représentative, plus riche. Elle doit être davantage en capacité de porter les espoirs, que les travailleurs du monde mettent dans une régulation de la mondialisation, en inscrivant les objectifs des droits fondamentaux et du travail décent au cœur du développement.

Nous devons, par notre implication, faire en sorte que cette nouvelle organisation tienne ces engagements. Nous agissons pour qu'elle ne se réduise pas au consensus a minima, qui conduirait à un affaiblissement de l'efficacité et de la crédibilité de l'action syndicale internationale.

### **7.11.4**

Pour améliorer l'efficacité et la cohérence de notre action, la confédération cherchera à mieux associer l'ensemble des organisations dans l'analyse, l'action, la coopération tant européenne qu'internationale. Les débats les plus en amont possible sur les questions européennes et mondiales sont indispensables pour porter plus collectivement les engagements européens et mondiaux.

## **7.12 Agir avec des associations et ONG**

### **7.12.1**

Les partenariats conclus avec des associations agissant au niveau national sur l'exclusion, au niveau mondial sur les libertés fondamentales... ont montré l'intérêt d'un travail en commun.

C'est, en effet, un moyen de mieux connaître des réalités plus éloignées de notre action habituelle, de faire connaître nos positions, de confronter nos analyses, et ainsi construire des synergies et augmenter nos moyens d'action.

### **7.12.2**

La responsabilité sociale des entreprises amène des ONG à agir sur le terrain de l'entreprise. La mondialisation renforce la place d'ONG avec lesquels le syndicalisme tisse des liens. Si les légitimités, les points de vue des ONG et des associations ne se confondent pas avec les fonctions du syndicalisme, pour autant celui-ci ne peut prétendre seul apporter les réponses et créer les rapports de force suffisants.

### **7.12.3**

Une CFDT engagée dans des objectifs de transformation sociale, faisant des défis de la mondialisation son terrain d'action, est une CFDT ouverte aux partenariats avec des ONG et le monde associatif.

#### **7.12.4**

Cela peut se traduire par des partenariats actifs, la participation à des collectifs, un dialogue ouvert... sans rechercher un accord politique total, mais sans cautionner des partis pris idéologiques contraires à nos orientations.

### **7.13 Notre rapport au politique**

#### **7.13.1**

Au fil de notre histoire, nous avons acquis notre indépendance vis-à-vis du politique et vis-à-vis de l'action gouvernementale. Cette indépendance qui n'est pas neutralité nous met particulièrement à l'aise dans la confrontation avec les partis politiques de gouvernement.

#### **7.13.2**

Il est de la responsabilité des gouvernements et des partis politiques qui aspirent à gouverner, d'être porteur de l'intérêt général. Cette fonction particulière que nous reconnaissons au politique ne signifie pas que sur le terrain social, le syndicalisme **soit** dans une forme de dépendance hiérarchique au politique.

#### **7.13.3**

Nous sommes au contraire convaincus, que la reconnaissance de la place du syndicalisme participe à la légitimité de l'action politique et, de fait, au renforcement de la démocratie.

#### **7.13.4**

C'est pourquoi, nous devons rechercher l'échange, la confrontation avec les partis de gouvernement (démocratiques et républicains). Cela doit être, en particulier, le cas en amont et pendant des débats au Parlement, au Parlement Européen, dans les débats de société. Il s'agit de cette manière, de mieux faire prendre en compte, la réalité du monde du travail, nos analyses, nos propositions.

### **7.14 Un pacte social pour développer la solidarité nationale**

#### **7.14.1**

Les graves difficultés que connaît une partie des citoyens nécessitent des réponses urgentes. Les difficultés à engager les réformes nécessaires sont importantes. Elles tiennent à la nature des problèmes posés, au positionnement des différents acteurs concernés. Cependant, il nous semble possible de conclure une forme de pacte social engageant une partie importante de la société pour répondre au moins partiellement aux défis auxquels nous sommes confrontés en matière de solidarités, de luttes contre l'exclusion, d'emploi...

C'est une démarche inscrite dans une conjoncture précise et qui ne se substitue pas à notre revendication d'un nouveau contrat social.

#### **7.14.2**

Concrètement, en associant l'ensemble des acteurs : Etat, patronats, syndicats, mutualité, monde associatif, ONG ... il s'agit :

- de parvenir à un état des lieux partagé,

- de dégager des priorités,
- de s'engager sur la construction des solutions possibles.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont la responsabilité de conduire les négociations collectives sur les priorités dégagées et qui sont de leur domaine.

## **7.2 – Fonder et construire une nouvelle progression de la CFDT**

### **7.20.1**

Le syndicalisme d'adhérents mis en œuvre par la CFDT s'appuie sur des adhérents nombreux et organisés. C'est ce qui constitue une relation structurée et permanente entre la CFDT et les salariés, un rapport de force constant et durable indispensable à l'aboutissement de nos revendications.

### **7.20.2**

Construire ce syndicalisme d'adhérents est un objectif politique permanent. Dans la situation actuelle, il exige que nous nous engagions dans une dynamique à même de porter une nouvelle progression de la CFDT.

Il s'agit, dans une même démarche, de construire et d'engager des actions basées sur une bonne connaissance des réalités et de convaincre les salariés du sens de notre syndicalisme.

### **7.20.3**

Nous devons donc mener des activités qui interagissent entre elles, qui menées ensemble créent une dynamique durable de développement. Elles visent à :

- connaître les réalités, c'est-à-dire conduire une réflexion et une analyse en profondeur permettant de fonder et développer une pensée pertinente pour l'avenir de notre développement,
- construire, c'est-à-dire engager des actions, impulser, lancer des travaux, innover, s'adapter, le cas échéant expérimenter et ainsi mettre sans attendre nos initiatives à l'épreuve des réalités,
- convaincre, c'est-à-dire débattre, confronter pour approfondir et conforter, dans le contexte actuel, le sens que nous donnons au syndicalisme d'adhérents.

## **7.21 Connaître**

### **7.21.1**

La construction d'une nouvelle dynamique de syndicalisation dépend largement de la force et de la pertinence d'une analyse élaborée ensemble et partagée.

Les réalisations, les innovations, les réussites qui se font jour dans nombre de sections, syndicats, organisations de la CFDT, témoignent de cette nouvelle dynamique que nous voulons développer et généraliser. Ce sont autant d'atouts pour nourrir une nouvelle progression de la CFDT.

### **7.21.2**

La Confédération mettra en place une bourse des initiatives et des innovations en matière de syndicalisation afin de faire connaître et valoriser ces réalisations, d'en

dégager les éléments saillants et d'en tirer les enseignements utiles en vue d'une mutualisation et d'une redistribution au service de notre stratégie.

### **7.21.3**

La formidable réussite que constitue l'expérience des 14 années de progression est un atout considérable pour l'avenir. Nombre d'éléments accumulés au cours de cette période en termes de savoir-faire et de pratiques syndicales restent des fondamentaux pour l'étape qui est devant nous.

### **7.21.4**

C'est par une démarche volontariste de recherche et d'échanges, sans idées préconçues, que nous arrivons à mieux connaître et comprendre les situations actuelles. C'est ce qui permet de proposer des solutions pertinentes.

Pour aller dans ce sens, la Confédération favorisera et organisera les échanges et la confrontation, elle assurera la synthèse et la diffusion des enseignements.

## **7.22 Construire**

Une nouvelle étape de progression nécessite de penser et de construire une stratégie à cet effet. Il s'agit au cours du prochain mandat de réfléchir de façon approfondie et collective sur ce que nous entendons par une telle stratégie, sur les conditions de sa réussite et par conséquent sur ses éléments constitutifs, leur articulation et leur mise en œuvre.

Elle sera le résultat commun des travaux des équipes militantes à tous les niveaux de la CFDT, de la section syndicale à la confédération en passant par le syndicat.

### **7.22.1 Le syndicat, lieu stratégique de la syndicalisation**

Nombre de raisons plaident pour faire du syndicat un lieu essentiel d'une stratégie de syndicalisation.

### **7.22.2 Le syndicat, lieu d'une politique de syndicalisation**

Le syndicalisme d'adhérents est un enjeu politique qui détermine la force et l'influence de notre organisation. La fonction politique du syndicat, structure politique de base de la CFDT, est essentielle : un syndicat décide, exprime des positions, participe aux congrès des structures. Il est partie prenante de l'élaboration des positions de la CFDT et du choix des responsables.

Le syndicat est un lieu essentiel de la politique de syndicalisation.

### **7.22.3 Le syndicat – lieu de la démultiplication, condition de la progression au plan global**

Le nombre de nos adhérents au plan global est la somme des adhésions réalisées sur les lieux de travail, c'est-à-dire dans les sections syndicales. La réussite en matière de syndicalisation nécessite donc de créer une dynamique jusqu'au niveau de la section syndicale. Le syndicat est le lieu privilégié de la démultiplication, de la mise en œuvre de la politique de syndicalisation jusqu'au niveau de la section syndicale. Pour renforcer cela, la carte d'adhérent provisoire sera remise dès le jour de l'adhésion.

#### **7.22.4 Le syndicat – lieu approprié pour déterminer des objectifs de syndicalisation pertinents**

Pour être pertinents les objectifs de syndicalisation doivent être déterminés en fonction des réalités de terrain et faire l'objet de débats et de confrontations qui permettront d'en mesurer la crédibilité et au besoin de les adapter.

Dans la conduite de l'activité de syndicalisation il revient au syndicat d'organiser, en permanence, la relation avec les sections syndicales.

La mise en œuvre et la réalisation des objectifs de syndicalisation dépendent d'une double coopération réussie « syndicat – section » et « section – syndicat ». Nous devons travailler cette relation et approfondir très concrètement ce que suppose et ce que signifie une telle coopération.

#### **7.22.5 L'adhésion s'organise dans les syndicats**

Par son travail d'organisation, le syndicat doit apporter une valeur ajoutée, et constituer un atout pour les sections dans la mise en œuvre de la syndicalisation. La CFDT portera une attention particulière au développement du syndicalisme dans les TPE-PME ;

Dans le cadre des actions menées, nous devons formaliser ce qu'est une stratégie de syndicalisation pour le syndicat, ce que cela recouvre comme contenu, activités, champ géographique, savoir faire, en quelque sorte une ingénierie de la syndicalisation.

En coopération avec les fédérations et les unions régionales, une attention particulière sera consacrée à ces questions lors de la conduite des actions de syndicalisation afin d'en tirer des enseignements opérationnels et de trouver la meilleure méthode pour installer la dimension stratégique de la syndicalisation dans les syndicats.

Les fédérations et les unions régionales uniront leurs efforts pour aider le syndicat à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une telle stratégie en leur sein y compris à travers des contrats d'objectifs conclus avec les syndicats. Cela passe aussi par la forte mobilisation des moyens en temps syndical.

#### **7.22.6 L'adhésion se gagne dans les sections**

Au quotidien, les sections assument deux missions essentielles :

- offrir aux salariés, par l'adhésion, la possibilité de rompre avec l'isolement, de s'organiser,
- et défendre individuellement et collectivement les salariés.

De plus, c'est aussi sur les lieux de travail que nos adhérents sont confrontés aux interpellations des salariés et aux positions, attitudes et initiatives des autres organisations.

#### **7.22.7**

Les sections constituent donc la CFDT « de première ligne ». A ce titre, elles seront fortement sollicitées pour la mise en œuvre d'une nouvelle dynamique de syndicalisation.

La stratégie du syndicat doit se démultiplier jusqu'aux lieux de travail par le développement des sections existantes ou par la création d'implantations nouvelles. Le souci de l'expérimentation et du sur-mesure, la recherche d'une co-production réelle entre les organisations de la CFDT devront aussi guider le syndicat dans le travail avec ses sections. La multiplicité des statuts de salariés sur un même lieu de

travail dépendant de champs fédéraux distincts appelle aussi une réflexion sur les façons les plus appropriées de favoriser encore plus la syndicalisation.

### **7.22.8 Impulser – S’adapter – innover**

Gagner la nouvelle bataille de la syndicalisation ne peut se faire sans la mobilisation et l’implication des responsables politiques à tous les niveaux. Il est de leur responsabilité de donner l’impulsion nécessaire à cette nouvelle dynamique.

#### **7.22.9**

L’enjeu de cette nouvelle étape de syndicalisation que nous souhaitons ouvrir n’est pas de définir un plan de développement de la confédération qui se déclinerait ensuite dans les syndicats, mais de réunir les conditions pour que s’élaborent nombre de stratégies de syndicats constitutives d’une stratégie globale CFDT.

Cela signifie que nous devons relever deux défis étroitement liés :

- la double coopération organisations fédératives (fédérations et unions régionales) – syndicats et syndicats – sections,
- le double lien entre sections – adhérents et sections – salariés.

#### **7.22.10**

Le pragmatisme guidera le travail d’impulsion et de recherche des conditions pour relever ce double défi. En ce sens, les propositions faites aux syndicats doivent être adaptées aux évolutions et les contrats de syndicalisation, souples et révisables devront intégrer des éléments de méthode.

#### **7.22.11**

Dans la même logique, la confédération lancera au cours de ce mandat, avec le concours des fédérations et des unions régionales « 40 travaux de syndicalisation ». Ces travaux concerneront selon les cas tout ou partie du territoire et un ou plusieurs champs professionnels. Ces travaux s’attacheront à développer la dimension stratégique de la syndicalisation au sein du ou des syndicats concernés avec pour objectif de donner un caractère durable à la syndicalisation. La confédération s’attachera, en coopération avec ses organisations, à dégager de ces 40 travaux les enseignements majeurs à même de nourrir et d’amplifier notre dynamique, en mutualisant les pratiques gagnantes et les savoir faire mis au point et acquis.

### **7.22.12 Assurer la continuité de l’adhésion**

#### **7.22.12.1 Sécuriser le lien d’adhésion**

Les efforts, les investissements réalisés dans le cadre d’une nouvelle étape de syndicalisation doivent se traduire pleinement dans les résultats engrangés en nombre d’adhérents et cela dans la durée.

Aujourd’hui, la façon dont se formalise techniquement l’adhésion ne permet pas de faire face dans les meilleures conditions à l’ensemble des aléas et des changements qui ponctuent la vie professionnelle d’un adhérent.

A maintes reprises, en raison de difficultés purement techniques, le contact se rompt avec l’adhérent. Pour cela, une action doit être généralisée dans les syndicats pour ne pas perdre les adhérents qui changent de syndicat : Adopter le numéro national d’émetteur CFDT 254.894 permettant le PAC glissant.

### **7.22.12.2**

Pour la CFDT, dans le droit d'adhérer est contenu le droit de rester adhérent. Il faut que cela se vérifie dans les faits.

L'attribution d'un numéro personnel à chaque adhérent doit permettre à la fois la continuité de l'adhésion et l'identification du syndicat au sein duquel il participe à la vie de la CFDT en fonction de sa situation du moment. Le numéro personnel d'adhérent contribuera à renforcer l'attachement à l'organisation en cas de carrière morcelée, de mobilité géographique et professionnelle, ou lors du passage à la retraite.

### **7.22.12.3 Nourrir le lien d'adhésion – Fidéliser les adhérents**

S'il n'est pas nourri en permanence, le lien d'adhésion peut se distendre et finir par se rompre. L'adhésion impose une communication forte et régulière entre l'organisation et ses membres. L'adhésion à la CFDT, c'est aussi reconnaître que l'adhérent est force de propositions. Lorsqu'il adhère à la CFDT, l'adhérent choisit de se distinguer des autres salariés et fait un choix fort. En retour la CFDT se doit de lui porter une attention privilégiée par rapport à l'ensemble des salariés. Les pratiques syndicales mises en œuvre dans l'entreprise ont un effet direct sur le choix des salariés d'adhérer puis de rester adhérent. Dans cette logique, nous devons engager une réflexion sur les différents services qui peuvent être initiés dans la CFDT, en lien avec les syndicats. Nous devons aussi réfléchir aux pratiques syndicales à même d'améliorer l'organisation des adhérents isolés.

## **7.23 - Convaincre**

S'engager dans une nouvelle étape de syndicalisation signifie confirmer notre choix du syndicalisme d'adhérents et nécessite d'en approfondir et d'en conforter le sens.

### **7.23.1 Accroître la légitimité de notre syndicalisme**

Le syndicalisme d'adhérents fonde sa légitimité d'abord sur le nombre de ses adhérents, qui doit être en phase avec la réalité du salariat et son évolution.

Pour cela nous avons des progrès conséquents à réaliser, pour accueillir et organiser des salariés et des retraités en plus grand nombre et dans toute leur diversité.

La CFDT revendique que la réduction d'impôt pour la cotisation syndicale devienne un crédit d'impôt afin que les syndiqués non imposables puissent aussi bénéficier de cet avantage fiscal.

#### **7.23.11**

Notre capacité à progresser dans notre relation aux salariés, notre capacité à intensifier le contact direct avec eux sont également en jeu.

L'accueil et l'adhésion des salariés dans l'organisation sont vitaux, alors qu'avec le « papy boom », le nombre de nouveaux salariés arrivant dans les lieux de travail va augmenter. Pour ce faire, le maillage interprofessionnel de proximité sera important.

#### **7.23.12**

Nous savons que de nombreuses adhésions ne se font pas s'il n'y a pas proposition. L'implication des militants pour proposer l'adhésion est un enjeu vital.

Ce n'est pas forcément un acte facile et naturel pour les militants. Les structures, notamment les syndicats, proposeront des formations, des soutiens, des conseils pour leur permettre d'être plus à l'aise face à cette pratique.

#### **7.23.13**

Proposer l'adhésion, c'est donner véritablement aux salariés et aux retraités la possibilité de choisir. C'est le reconnaître responsable et autonome

#### **7.23.14**

Développer le syndicalisme d'adhérents c'est prendre les moyens et créer les conditions d'une critique sociale qui soit et qui reste pertinente car ancrée dans les réalités et en phase avec les évolutions. C'est ce qui fait la qualité du contractuel par notre capacité à proposer des réponses adaptées

#### **7.23.15**

La confédération soutiendra les expériences régionales telles que la mise en place de plates-formes interprofessionnelles permettant de prendre en charge le premier contact des salariés pour l'adhésion

### **7.23.2 Réussir l'articulation individu – collectif**

#### **7.23.21**

Nous avons recommencé à progresser, à partir de la fin des années 80, parce que nous avons développé, par des pratiques et des attitudes d'écoute, de considération, un syndicalisme de présence aux salariés.

#### **7.23.22**

Le bilan de la re-syndicalisation et l'expérience du « travail en questions » montrent que l'apport des individus par ce qu'ils représentent de connaissance des réalités, de capacité d'intervention est déterminant pour l'action syndicale. La prise en compte de cette dimension humaine crée du lien social et produit du collectif.

#### **7.23.23**

Cet enseignement renforce l'objectif historique que porte la CFDT, à savoir l'émancipation des salariés, la constitution de chacun en individu autonome. Nous nous sommes fixés cet objectif car nous savons que l'être humain ne peut devenir un individu dans toutes ses dimensions tant qu'il reste isolé. Cela ne lui est possible que s'il participe effectivement à la décision et au débat public. La place que l'individu prend dans le collectif, le fait exister et fait exister le collectif.

#### **7.23.24**

Les adhérents sont importants pour ce qu'ils sont, pour ce qu'ils apportent. Cela signifie que le rapport qu'elle entretient avec ses adhérents est une des questions principales que la CFDT doit se poser. Vouloir développer la syndicalisation, c'est considérer que l'amélioration de la relation au salarié se fait à travers l'adhésion. Le rôle d'une organisation est d'organiser les salariés en son sein.

### **7.23.25**

Faire ce choix du syndicalisme d'adhérents, c'est travailler à développer la force du nombre, la force des idées, de l'indépendance, de nos revendications, la force et la permanence de l'organisation, une force à la hauteur de nos ambitions.

Le syndicalisme d'adhérents conditionne notre capacité de transformation sociale.

En s'engageant résolument dans une nouvelle étape de syndicalisation, il s'agit de compter d'abord sur nous-mêmes pour mieux créer la force d'attraction à même d'infléchir le rapport de forces en faveur de nos conceptions. Il s'agit de se donner les moyens de notre influence pour que l'action syndicale soit un levier d'évolution de la société toute entière.

## **7.24 Le syndicalisme d'adhérent : une action permanente**

### **7.24.1**

La syndicalisation est par nature une activité remuante, dérangeante, pleine de contradictions. Sa banalisation ou la considérer comme acquise conduirait à l'affaiblir. .

### **7.24.2**

La syndicalisation est d'abord le résultat d'une conviction partagée. Elle trouve sa force réelle en se construisant et se forgeant en commun, par l'action et ses résultats, par l'écoute, par le débat et par la confrontation.

### **7.24.3**

La confédération recherchera les moyens de faire vivre cette confrontation, de faire de la syndicalisation un objet de débat, sans minorer les difficultés et les réticences que sa mise en œuvre soulève, en valorisant ce qui marche, en mettant en avant le bénéfice que cela représente pour l'organisation, ses responsables, ses adhérents et pour les salariés.

## **7.3 – Relever le défi générationnel**

### **7.30.1**

Tout jeune a le droit à l'avenir, c'est-à-dire à la formation, à l'emploi, à être considéré comme un salarié à part entière. La solidarité intergénérationnelle doit permettre d'assurer à tous des revenus décents, le droit au logement, le droit à bénéficier de systèmes de protection sociale efficaces et pérennes.

### **7.30.2**

Pour la première fois depuis longtemps, les jeunes générations ne sont plus assurées de vivre aussi bien ou mieux que celles qui les ont précédées. On ne peut s'en satisfaire.

### **7.30.3**

Nous devons agir face aux discours compassionnels, aux discours plaintifs qui diffusent l'idée que les jeunes n'auraient d'autres choix que de se résigner à être une génération sacrifiée.

#### **7.30.4**

Pour la CFDT, la solidarité intergénérationnelle véritable doit être à double sens entre les plus anciens et les plus jeunes. Faire ce choix c'est s'imposer une exigence très forte pour que cela existe dans les actes et dans les faits.

#### **7.30.5**

La CFDT doit être un syndicat dans lequel les jeunes s'engagent et qui donne des perspectives aux jeunes générations. Ils doivent pouvoir débattre, choisir, assumer et défendre les objectifs décidés en commun, en particulier quand ils touchent aux questions d'avenir. Nous voulons bousculer les états de fait qui maintiennent des inégalités.

### **7.31 Relever le défi générationnel : une nécessité pour notre organisation**

#### **7.31.1**

Avec le passage à la retraite des générations issues du baby boom, l'accès de façon plus massive des jeunes à l'emploi représente une vraie opportunité. Nous devons faire de ces évolutions démographiques une perspective mobilisatrice pour la CFDT.

#### **7.31.2**

Ce défi générationnel est un enjeu politique. Il demandera à toutes les organisations CFDT une adaptation de leur fonctionnement pour faire face à la fois à l'accueil et la syndicalisation des jeunes.

#### **7.31.3**

Aujourd'hui, trop peu de jeunes rejoignent nos rangs. Le premier contact avec le monde du travail doit aller de pair avec un contact avec la CFDT. Là où la CFDT est présente, un temps spécifique doit être consacré à l'accueil et à la rencontre des nouveaux salariés par les militants d'entreprise. Dans le cadre de la stratégie de syndicalisation du syndicat un travail spécifique de syndicalisation des jeunes sera engagé, pour organiser cet accueil systématique et la proposition d'adhésion.

### **7.32 Multiplier les initiatives en direction des jeunes**

#### **7.32.1**

Les initiatives prises ces dernières années, à tous les niveaux de l'organisation, montrent la voie à suivre : création de groupes « Jeunes » fédéraux, régionaux et confédéraux, rassemblement « jeunes » de la Mutualité, expériences menées pour leur donner une place visible et réelle dans les structures et les exécutifs, actions en direction des saisonniers ou des écoles de formation professionnelle, soutien et partenariat avec la Confédération étudiante. Tout cela s'est révélé très positif et demande à être amplifié.

#### **7.32.2**

Pour être mieux représentatif d'un monde du travail en évolution, nous devons en permanence interroger l'affectation des moyens humains et matériels de l'organisation. Une priorité effective devra être donnée - dans la gestion de nos moyens syndicaux - à la rencontre des jeunes, à leur mise en action et à leur organisation.

### **7.32.3**

S'agissant des objectifs des syndicats visant de nouvelles implantations, la syndicalisation et l'organisation des jeunes salariés devront être un facteur déterminant.

### **7.32.4**

La confédération, en liaison avec les fédérations et les unions régionales engagera la réactualisation des outils d'accueil et de formation de base destinés aux sections syndicales. Il s'agit aussi de donner les moyens aux syndicats d'assurer des accueils et des formations de base adaptés au public des jeunes salariés.

### **7.32.5**

La prise en compte des problèmes des jeunes salariés devra se traduire de manière visible dans le cahier revendicatif et les objectifs de négociation de la section syndicale.

## **7.33 Etre présent là où sont les jeunes**

### **7.33.1**

Contacteur les jeunes en formation professionnelle en les rencontrant sur leur lieu de formation et les suivre jusqu'à leur entrée sur le marché du travail est une étape importante d'accompagnement du jeune dans l'initiation de son parcours professionnel. Répondre concrètement aux attentes nous permet de crédibiliser la CFDT et favoriser l'adhésion.

### **7.33.2**

Il nous faut aussi développer le dialogue, l'échange, la confrontation avec des organisations où les jeunes s'investissent. Cette interaction permet de faire découvrir le syndicalisme CFDT mais aussi d'enrichir notre perception et notre réflexion syndicale de la société.

## **7.34 Tout faire pour favoriser la prise de responsabilité syndicale des jeunes adhérents.**

### **7.34.1**

Les jeunes adhérents ont envie d'agir, de se former, d'accéder aux responsabilités. Ils veulent avoir prise sur les décisions qui les concernent et sur leur environnement, ils ont envie d'être acteur.

### **7.34.2**

La mise en place de groupes jeunes qui sont d'excellents terrains d'expérience de la responsabilité et des lieux utiles à la découverte de l'organisation est une pratique à poursuivre et à développer. Un travail spécifique sera engagé avec l'ensemble des structures plus concernées par le fait de champs d'activité fortement composé de jeunes salariés.

### **7.34.3**

A tous les niveaux de l'organisation, la place des jeunes dans les postes de responsabilité est centrale. Cela passe par le nécessaire rajeunissement des conseils et des commissions exécutives. La politique des responsables doit intégrer cet objectif. Pour ce faire, la confédération construira et proposera les méthodologies appropriées.

### **7.35**

Un travail sera engagé sur le parcours du militant syndical pour qu'il ne soit pas pénalisé dans sa carrière et pour rendre attractif l'investissement syndical. Dans le cadre de ce travail, les différents types de réponses à apporter et à mettre en œuvre en matière de reclassement et de reconversion des permanents seront étudiés.

### **7.36 Le choc démographique des départs à la retraite**

Face au départ massif à la retraite d'un très grand nombre d'adhérents et de militants dans les prochaines années, l'organisation, et en premier lieu l'Union Confédérale des Retraités (UCR), devra développer davantage un syndicalisme CFDT attractif pour les retraités. La fidélité n'est pas suffisante pour espérer un syndicalisme CFDT massif chez les retraités. Aussi, il s'agira de donner un certain nombre de raisons objectives et d'avenir de rester à la CFDT que ce soit au plan revendicatif ou pour contribuer à la solidarité intergénérationnelle avec les salariés et les jeunes.

Tous les syndicats de la CFDT doivent encourager la continuité de l'adhésion lors du départ à la retraite et organiser le transfert systématique des adhérents vers les structures de retraités.

## **7.4 – Pratiques participatives et exigences démocratiques**

### **7.41 Participation et démocratie à tous les niveaux de l'organisation**

Le syndicalisme CFDT, qui met la démarche contractuelle au cœur des stratégies de changement, comporte de fortes exigences en matière de pratiques participatives et de pratiques démocratiques.

Ce syndicalisme exige de donner une visibilité dans la prise en compte des aspirations et besoins des adhérents et des salariés ainsi que dans les résultats obtenus.

Nous devons multiplier les lieux et les espaces favorisant une plus grande participation des adhérents et des militants aux débats, permettant à chacun de se forger une opinion, donnant à chacun l'occasion de l'exprimer, montrant à chacun qu'il a sa place dans la CFDT. C'est ainsi que se construisent les revendications et se prennent les décisions les plus adaptées, C'est par ces pratiques que les résultats obtenus sont partagés et défendus par toute l'organisation, et que s'opère un enrichissement personnel et collectif dans lequel chacun puisera de la motivation, des raisons et du plaisir de militer.

## **7.42 Ces pratiques doivent être développées à tous les niveaux de l'organisation**

### **7.42.1**

La section syndicale est la forme d'organisation irremplaçable d'un syndicalisme de proximité. Elle est l'organisation syndicale là où sont les salariés. Elle est le premier lieu de parole pour les adhérents. A ce titre, elle a pour fonction de réunir les adhérents, leur donner la parole, les consulter sur ce qu'ils souhaitent afin d'élaborer des revendications en phase avec eux, leur proposer des initiatives d'action, les informer sur les négociations et les résultats obtenus, les former sur leurs droits, leur donner l'occasion de participer à des initiatives interprofessionnelles...

La section syndicale est le maillon essentiel pour transmettre et valoriser les actions, les propositions, les avancées CFTD auprès des salariés. C'est le lieu essentiel d'apprentissage de la démocratie sociale, de l'exercice de pratiques participatives, du débat et de la synthèse. C'est aussi le premier lieu d'apprentissage et d'exercice de la responsabilité syndicale. Une attention particulière sera portée par les syndicats lors de la désignation de délégués syndicaux, à qui ils apporteront leur soutien tout au long de leur mandat.

### **7.42.2**

Les syndicats forment le socle de notre fonctionnement démocratique, de la définition des politiques de toutes nos structures. Cela implique qu'ils soient effectivement reconnus et acceptés comme tels par tous (adhérents et militants, ensemble des structures). Cela implique que l'organisation et les pratiques au sein du syndicat soient en cohérence avec ce choix majeur.

### **7.42.21**

Le syndicat est le premier lieu d'échange, de confrontation, d'appropriation de la culture d'organisation et de la pratique du débat et de la décision politique pour les militants.

Par le travail d'organisation et les pratiques syndicales que cela requiert, ils contribuent aussi à nourrir et à faire vivre au quotidien la démocratie. Ainsi le syndicat est le premier lieu de synthèse des réalités professionnelles différentes.

### **7.42.3**

Quatre objectifs à même de renforcer le syndicat comme pivot de la vie de notre organisation :

### **7.42.31**

Les syndicats ont pour mission de mettre en œuvre des moyens propres à faciliter l'intégration et la participation des nouveaux adhérents à la vie syndicale et à l'exercice des responsabilités, notamment par des formations adaptées.

### **7.42.32**

Nous voulons doter notre organisation de syndicats forts, capables d'animer le réseau des sections syndicales de leur champ. Ils doivent être en capacité d'organiser le débat et d'agir, d'assurer la formation des collectifs. La mise en œuvre

de stratégie de syndicalisation est le moyen de se développer par la consolidation des sections existantes, la création et la structuration de nouvelles sections.

#### **7.42.33**

Un processus de regroupement de syndicats est en cours. Ces restructurations ne doivent pas compromettre leur mission d'accueil des adhérents, des salariés, de réponse au besoin de proximité. Dans cet objectif, la fonction « accueil » et l'organisation d'un accueil de proximité dans des syndicats territorialement étendus sont à valoriser et à généraliser.

#### **7.42.34**

La formation politique des secrétaires généraux de syndicats, et des « exécutifs » des syndicats sera repensée et renforcée.

### **7.43 Rénover et valoriser la dimension organisation**

#### **7.43.1**

S'organiser, c'est à la fois :

- Se donner des règles statutaires de fonctionnement déclinant dans des modalités précises notre démocratie interne.
- Mettre en œuvre les modalités de l'ensemble du travail syndical afin qu'il produise des résultats dans tous les domaines.

C'est la conjugaison de ces deux dimensions de l'organisation qui rend possible le passage de la volonté politique à la réalisation concrète.

#### **7.43.2**

Un travail d'organisation doit distinguer ce qui relève de l'un ou l'autre pour mieux en organiser la complémentarité et par là même progresser dans l'efficacité de notre action syndicale. Cette question sera à approfondir au cours du prochain mandat.

#### **7.43.3**

Dans notre conception d'organisation fondée sur le fédéralisme, les organisations de la CFDT, tout en étant souveraines dans leurs champs géographique et professionnel, sont solidaires et interdépendantes car confédérées.

### **7.44 De plus grandes exigences démocratiques**

De plus grandes exigences démocratiques et un fonctionnement plus participatif ont été, ces dernières années, légitimement souhaités par les militants CFDT.

Ces exigences légitimes trouveront satisfaction par une plus grande pratique du débat et de la confrontation, par une plus grande pratique de la synthèse.

### **7.45 Les méthodes de travail, développées depuis 2004, seront renforcées :**

- Anticiper plus largement en amont, les débats du conseil national confédéral pour une réelle implication de celui-ci dans la réflexion et les orientations de l'organisation sur les sujets en négociation.
- Organiser pendant le processus de négociation les échanges avec les organisations de la CFDT.
- Informer les responsables des syndicats lors de chaque négociation interprofessionnelle, respecter les temps d'appropriation.

- Aménager la durée nécessaire à la réflexion du bureau national entre la fin d'une négociation et la décision quant à sa conclusion.

#### **7.46 Poursuivre dans cette démarche**

Pour développer nos pratiques participatives et de débats, le congrès décide, entre deux congrès, la tenue d'assemblées de représentants des syndicats, par région, inter région ou fédération selon le cas. Ces assemblées, dont les modalités d'organisation seront à préciser, alimenteront les travaux du Conseil national confédéral et du Bureau national confédéral.

#### **7.47 Davantage de démocratie, c'est aussi - hommes et femmes - à égalité dans les responsabilités à la CFDT**

##### **7.47.1**

Malgré les avancées constatées au fil de modifications statutaires et d'élaboration de chartes régionales et fédérales, le décalage demeure entre le pourcentage d'adhérentes CFDT et celui des militantes en responsabilités. Plus que jamais, notre objectif demeure la mixité des responsables à tous les niveaux

##### **7.47.2**

En regard des réalités, l'échelon prioritaire concerne les secrétaires généraux des syndicats. L'ensemble des organisations s'engage sur cette priorité en se fixant des objectifs adaptés à leurs réalités professionnelles. Cela se traduira notamment dans les politiques des responsables et dans l'accompagnement et la formation des militantes aux responsabilités.

##### **7.47.3**

Des mesures incitatives seront prises dans l'attribution des différents fonds (notamment les fonds d'organisation) en fonction d'objectifs de plus grande mixité.

##### **7.47.4**

Chaque échéance de renouvellement de mandat est une opportunité pour faire progresser la mixité.

##### **7.47.5**

La mixité proportionnelle pour les élections aux IRP et aux différentes instances de la fonction publique doit être instaurée. Dans ce cadre un accompagnement des équipes syndicales pour atteindre cet objectif sera mis en œuvre.

#### **7.48 Plus de diversité dans les responsabilités à la CFDT**

La diversité dans les responsabilités à la CFDT participe aussi de la démocratie. C'est pourquoi cet objectif doit être poursuivi à tous les niveaux de l'organisation, afin d'être représentatif de la société y compris à travers nos responsables.

## **7.49 La formation syndicale au service de notre stratégie**

### **7.49.1**

La politique de formation syndicale est partie intégrante de la politique générale de l'organisation, et comme telle, doit promouvoir et accompagner la stratégie globale afin de renforcer son efficacité.

### **7.49.2**

La réactivité et qualité des réponses formations exige une qualification des animateurs et formateurs accrédités. Cette priorité engagée, sera poursuivie et renforcée.

### **7.49.3**

Le renforcement de la culture politique des militants et responsables sera un axe prioritaire développé dans les formations. Elle se réfère à notre type de syndicalisme, à nos valeurs, à ce qui fonde notre identité et notre stratégie.

### **7.49.4**

La formation des responsables de l'organisation sera proposée au plus près de la prise de responsabilité tant individuel que collective pour leur permettre d'assumer leur rôle et leur fonction ainsi que leur mandat.

### **7.49.5**

Afin de répondre au défi générationnel et de permettre à des jeunes de prendre toute leur responsabilité, la confédération s'engage à répondre à la demande des organisations en apportant son concours par du Conseil formation et par la construction à partir de dispositifs existants d'une formation adaptée aux réalités de chacune des organisations. Pour cela, elle engagera un travail visant à harmoniser les contenus des différentes formations destinées à l'accueil des adhérents et aux pratiques syndicales à développer dans les entreprises pour les militants des sections syndicales. L'objectif est de définir un tronc commun CFDT destiné à être complété par les fédérations et les unions régionales.

### **7.49.6**

La confédération développera des contrats avec les fédérations et les unions régionales pour démultiplier les formations sur ces priorités.

### **7.49.7**

La CFDT poursuivra son action pour intégrer, dans les négociations interprofessionnelles, l'amélioration des dispositions relatives au Congé de Formation Economique Sociale et Syndicale (CFESS), afin de permettre à tous les salariés, notamment ceux des TPE-PME, de bénéficier de formations syndicales

## **8 - UNE RESOLUTION QUI NOUS ENGAGE**

---

### **8.1**

Cette résolution traduit la volonté de la CFDT d'agir en basant son action sur une analyse actualisée de la mondialisation en marche, de ce qu'elle produit dans le monde du travail, des défis importants qu'elle nous pose et qu'elle pose au syndicalisme en général.

Elle est porteuse de l'affirmation collective de la CFDT à faire de son action quotidienne auprès des salariés le moyen de peser sur l'avenir, traduisant ainsi nos ambitions de transformation sociale.

La stratégie de communication de la CFDT, à tous les niveaux, doit permettre de rendre visible cette démarche, de faire connaître ses valeurs, ses actions et le sens de ses propositions. Il s'agit aussi, pour les équipes syndicales, de montrer que le syndicalisme n'a pas seulement pour rôle de représenter les intérêts des salariés face au patronat mais d'être aussi un lieu d'expression et d'échange pour décider et agir ensemble.

### **8.2**

Cette résolution va nous conduire à poursuivre nos débats pour parvenir à donner contenu et visibilité aux orientations proposées, en lien avec notre volonté d'amplifier un fonctionnement interne plus participatif.

Elle suppose une mobilisation forte de toutes les organisations de la CFDT et, en premier lieu, de ses responsables.

Dans toute l'organisation, un large travail d'appropriation de l'analyse, de la stratégie, des objectifs est indispensable pour faire de notre projet politique un moyen de mobilisation dans une nouvelle étape de notre développement. Nous devons en faire aussi le moyen d'agir avec les salariés et les adhérents tout au long du mandat, pour des résultats à la hauteur de nos ambitions.

