

LES PROPOSITIONS DE LA CFDT

Nous sommes à un moment particulier, celui d'un nouveau quinquennat qui intervient après deux ans de crise sanitaire, et dans le contexte d'une guerre dramatique en Ukraine dont les conséquences mondiales sont devant nous.

A très court terme, les attentes sociales des travailleurs et des citoyens sont fortes, face à des difficultés quotidiennes qui s'amplifient : pouvoir d'achat, emploi, aspiration à un travail émancipateur et qui a du sens, justice sociale et répartition des richesses, services publics et système de santé accessibles à tous, pouvoir d'agir sur son lieu de travail et dans la cité, ... **Des solutions rapides peuvent et doivent être apportées à ces préoccupations concrètes**, en particulier sur le pouvoir d'achat.

Mais ce sont aussi **d'immenses défis structurels auxquels nous devons faire face collectivement**. À la suite de la crise sanitaire et des confinements, le sens au travail est « bousculé », ainsi que la contribution de chacun à un modèle économique et social dont les finalités mêmes sont questionnées. Le défi climatique et écologique appelle un investissement massif pour construire le futur sans laisser personne sur le bord de la route. La fatigue démocratique mine la cohésion sociale et la confiance dans l'efficacité de l'action publique.

Inventer les réponses à ces défis suppose d'abord d'offrir des perspectives communes claires autour d'un nouveau modèle de développement, plaçant le progrès social, la justice, le respect de l'environnement et le vivre ensemble au cœur des solutions.

C'est dans ce sens que la CFDT, forte de sa présence dans tous les secteurs professionnels et sur tous les territoires, formule des propositions qu'elle adresse au nouveau gouvernement. Elle porte aussi les propositions qui émanent du collectif le Pacte du pouvoir de vivre. **La CFDT est prête à s'engager et à travailler sur l'ensemble des sujets sur lesquels nous faisons des propositions dans ce document**.

Mais relever les défis ensemble nécessite d'abord **d'innover sur la méthode afin que les décisions ne soient pas imposées d'en haut**. Les citoyens et les travailleurs aspirent à être plus et mieux associés aux décisions qui les concernent. **La CFDT appelle à une véritable logique de co-construction des politiques publiques** avec les acteurs concernés, pour dépasser le rituel de concertations formelles.

Seule une nouvelle méthode durable de dialogue avec la société civile permettra de dépasser les crispations et les intérêts particuliers pour offrir à chacun et à tous un projet collectif porteur de progrès social.





SOMMAIRE

Chapitre 1 – Travailler tous, travailler mieux.....	5
L'emploi et l'accompagnement des transitions professionnelles	6
Un travail émancipateur	11
Une banque des temps et un nouveau droit à la maîtrise de son temps de travail tout au long de la vie	15
Chapitre 2 – Répondre aux aspirations à vivre dignement de son travail.....	17
Une juste rémunération du travail	20
Un juste partage de la valeur dans les entreprises et dans les filières	25
Agir sur les dépenses de logement.....	27
Réduire les dépenses énergétiques.....	29
Prévenir l'aggravation de la précarité alimentaire.....	31
Chapitre 3 – Agir pour la justice sociale et l'égalité.....	33
Une protection sociale universelle	34
Un système de santé accessible à tous	40
Un système de retraite plus juste et plus lisible.....	41
Une mobilisation nationale de lutte contre les discriminations.....	43
Des services publics accessibles à tous	44
Pour une politique d'intégration cohérente.....	47
Chapitre 4 – Revitaliser notre démocratie.....	49
Le lieu de travail a aussi besoin de démocratie.....	50
Restaurer la confiance dans nos processus démocratiques	55
Chapitre 5 – Pour un nouveau modèle de développement, durable et inclusif	57
Une transition écologique juste à accélérer.....	59
Une fiscalité au service de la justice sociale et de la croissance durable ...	64
Pour une politique industrielle soutenant une croissance durable et inclusive	67



Chapitre 6 – Continuer à construire une Europe plus sociale, plus démocratique et résiliente	69
Rendre l'Europe plus démocratique et construire l'identité européenne.....	70
Réaliser l'Europe sociale et concrétiser la convergence vers le haut des conditions de vie et de travail des Européens	72
Construire un nouveau modèle de développement économique durable fondé sur la justice sociale.....	73



Chapitre 1 – Travailler tous, travailler mieux

L'emploi et l'accompagnement des transitions professionnelles

Proposition : construire une Assurance transition emploi

Proposition : faire de la formation professionnelle tout au long de la vie un droit opposable effectif

Proposition : mieux protéger les droits des demandeurs d'emploi et permettre à toutes et tous de rebondir

Proposition : élaborer des plans « Territoires résilients »

Proposition : soutenir les initiatives d'insertion et de soutien à l'emploi des personnes en grande difficulté

Un travail émancipateur

Proposition : permettre aux travailleurs d'agir sur le travail et son organisation

Proposition : démocratiser le télétravail

Proposition : consolider la politique de prévention santé au travail

Proposition : un travail inclusif

Une banque des temps et un droit à la maîtrise de son temps de travail tout au long de la vie

L'emploi et l'accompagnement des transitions professionnelles

Notre pays est encore loin du plein emploi. Le développement économique doit bénéficier à tous les travailleurs.

La politique de soutien à l'économie, aux entreprises, aux travailleurs a été efficace pendant la crise sanitaire. Elle a permis un rebond économique rapide, et une amélioration des chiffres du chômage. Si la dynamique de l'emploi salarié est réelle depuis le second semestre 2021, en particulier dans le secteur tertiaire, le nombre de personnes au chômage demeure très important et les problématiques structurelles du chômage de longue et très longue durée n'ont pas disparu :

- Des travailleurs (intérimaires, en fin de CDD, ...) ont été très affectés dès le début de la crise sanitaire
- Plus de 2.9 millions de personnes sont sans aucun emploi en février 2022, et au total 5.5 millions de personnes sont encore en recherche d'emploi
- La dernière réforme de l'assurance-chômage pénalise les travailleurs en situation de précarité
- 1.35 million de personnes sont concernées par le chômage de longue durée
- L'emploi intérimaire a très fortement progressé ces derniers mois, mais les missions sont notamment liées au pic d'arrêts maladie dus au Covid en décembre et janvier, et restent des missions de courte, voire de très courte durée
- La très forte augmentation des entrées en apprentissage, qui a permis de réduire le chômage des jeunes, a été favorisée par de fortes aides aux entreprises

L'accompagnement des parcours professionnels doit être consolidé, rendu plus lisible et accessible.

La sortie de la crise sanitaire pose un certain nombre de défis au niveau de l'emploi et des compétences. Les politiques en matière d'emploi, de transitions professionnelles, et de formation tout au long de la vie, comptent de nombreux dispositifs et sont portées à différents niveaux (national, régional, branche, entreprises). Cette diversité n'aide pas à la lisibilité et à l'accessibilité pour les personnes concernées, en particulier pour celles qui en ont le plus besoin.

L'objectif des propositions CFDT est de mieux articuler les dispositifs de formation et d'emploi tout au long du parcours professionnel, et de construire et accompagner les transitions professionnelles pour sécuriser tous les salariés, tant en terme financier que d'accompagnement.

Proposition : construire une Assurance transition emploi

La CFDT est convaincue qu'il faut aujourd'hui faire évoluer les protections des travailleurs tout au long de leurs parcours professionnels. Il nous faut plus et mieux anticiper/accompagner les mutations (économiques, technologiques, écologiques, ...) afin de répondre aux besoins multiples de sécurisation dans l'emploi, entre deux emplois et/ou en matière de reconversion et des besoins de formation des travailleurs.

- ❖ Une Assurance transition emploi : droits universels, attachés à la personne
- ❖ Un dispositif global capable de s'adapter aux mutations et aux besoins d'emploi et de formation qui surgiront demain, aussi bien dans le privé que dans les fonctions publiques
- ❖ Mieux articuler les dispositifs existants (assurance chômage, conseil en évolution professionnelle, compte personnel de formation, TransCo, etc.)
- ❖ Mieux coordonner les organismes qui les portent (Pôle emploi, Unédic, France compétences, Apec, etc.) et constituer à terme un « portail » pour l'information, le conseil et l'accompagnement ainsi que pour les prestations monétaires
- ❖ Mieux articuler l'ensemble des dispositifs nationaux et régionaux

La conduite de ces transitions ne peut relever uniquement de la responsabilité de l'État et nécessite la mobilisation des partenaires sociaux pour mettre en œuvre les dispositifs négociés les plus adaptés aux besoins des entreprises et des travailleurs. Cela implique un cadre d'intervention rénové entre l'État et les partenaires sociaux, sur les questions relatives aux politiques d'emploi, en prenant par exemple appui sur :

- ❖ Un haut conseil de l'emploi et des transitions, multipartite, chargé de produire des diagnostics partagés, de construire du consensus et d'alimenter le débat public ;
- ❖ Une négociation nationale tripartite (État-partenaires sociaux) sur les orientations stratégiques et les engagements financiers pluriannuels, en matière d'indemnisation et d'accompagnement des travailleurs. Cette négociation nécessiterait la recherche d'un accord unanime entre les parties.

Proposition : faire de la formation professionnelle tout au long de la vie un droit opposable effectif

La formation professionnelle tout au long de la vie doit devenir un droit opposable effectif, attaché à la personne, pour permettre à chacun de faire valoir ses compétences acquises tout au long de son parcours professionnel. Si les dernières réformes de la formation professionnelle ont permis des avancées significatives avec le compte personnel formation (CPF), le conseil en évolution professionnelle (CEP), ou encore le développement de l'apprentissage, nombre de dispositifs restent encore trop peu connus, accessibles et mobilisés par l'ensemble des salariés et des entreprises. Au total, les réformes engagées n'ont pas permis

de réduire significativement les inégalités d'accès à la formation. Une réponse plus qualitative est indispensable, à construire en proximité des bassins d'emploi et bassins de vie. Elle implique notamment une meilleure coordination des acteurs, mais aussi de travailler à l'attractivité de nombreux métiers qui ont des perspectives d'emploi.

- ❖ Inventer, au-delà du CPF de transition professionnelle répondant au risque d'obsolescence des compétences, le droit à la reconversion professionnelle face au « grand risque » de la disparition ou mutation du métier ou de la qualification professionnelle d'un travailleur
- ❖ Créer un espace de dialogue stratégique national afin d'anticiper les besoins en compétences et de définir des priorités communes
- ❖ Créer un espace de négociation collective dans les branches, dans les entreprises et les administrations sur le plan de développement des compétences pour anticiper l'évolution des emplois, du contenu des métiers et des parcours professionnels
- ❖ Face au défi de la construction de la société des compétences, laisser une plus grande latitude aux innovations et aux expérimentations, tout en renforçant l'accompagnement des salariés via le CEP
- ❖ Pérenniser le Plan d'investissement dans les compétences (PIC)

Proposition : mieux protéger les droits des demandeurs d'emploi et permettre à toutes et tous de rebondir

La CFDT est attachée au caractère contributif et obligatoire de l'assurance chômage. Elle doit à la fois couvrir les assurés contre le risque de perte d'une activité professionnelle et assurer un revenu de remplacement de bon niveau. **C'est pourquoi la CFDT continue de revendiquer la remise à plat des règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi afin de revoir les dernières modifications des modalités de calcul des allocations qui pénalisent les plus précaires.**

La CFDT continue aussi de revendiquer la dégressivité de la cotisation assurance chômage en fonction de la durée des contrats, pour limiter le recours abusif aux contrats courts et lutter contre les formes précaires de l'emploi, temps partiels subis ou temps incomplets.

Plus globalement, la CFDT propose un nouveau schéma d'architecture et de gouvernance du régime d'assurance chômage susceptible de **mieux protéger les droits des demandeurs d'emploi et de redonner une place effective à la négociation interprofessionnelle sur l'assurance chômage.**

Ce nouveau schéma doit permettre également de clarifier le partage des responsabilités entre les partenaires sociaux et la puissance publique, en redéfinissant les modalités de gouvernance et les espaces de co-responsabilité, en d'autres termes, **un tripartisme renouvelé.**

- ❖ Une négociation nationale tripartite (État-partenaires sociaux) sur les orientations stratégiques et les engagements financiers pluriannuels, en matière d'indemnisation, et d'accompagnement des travailleurs. Cette négociation nécessiterait la recherche d'un accord unanime entre les parties, avec la reconnaissance d'un périmètre autonome de négociation des partenaires sociaux notamment sur les règles d'indemnisation.
- ❖ Ces engagements pourraient faire l'objet d'un débat au Parlement qui définirait ainsi un cadre pluriannuel.

Le régime finance aujourd'hui les allocations chômage et certaines dépenses de natures différentes, particulièrement :

- Des dépenses de solidarité, créées collectivement par les partenaires sociaux : par exemple, les taux de remplacement plus élevés pour les faibles salaires, ou encore les droits à la retraite complémentaire sur la base du salaire antérieur pendant les périodes de chômage indemnisé ;
- Des dépenses actives : cumul allocations/salaires pour les personnes en activités réduites, soutien à la création d'entreprise (par le cumul de l'allocation avec les revenus de l'entrepreneur ou l'utilisation d'une partie des droits au chômage en capital de démarrage - ARCE), maintien de l'indemnisation pendant une formation, financement de Pôle emploi ;
- Des dépenses dont l'État devrait assumer plus largement la responsabilité et le financement : l'allocation de solidarité pour les travailleurs indépendants (ATI), une partie des allocations des intermittents relevant du financement de la politique culturelle, voire une partie des allocations des seniors, en transition vers la retraite.

Cette analyse conduit donc à distinguer d'un côté les dépenses constitutives de l'allocation d'assurance, dont les partenaires sociaux auraient la responsabilité de négocier de manière autonome les conditions d'accès et sa réglementation ; de l'autre, les dépenses du régime relevant par nature d'une responsabilité de l'État, dont il fixerait les conditions et montants, et que le régime d'assurance chômage gérerait pour le compte de celui-ci.

Pour la CFDT, ce n'est pas la nature du financement du régime qui est déterminante dans ses propositions sur l'évolution du régime d'assurance chômage, mais bien la nature des droits des travailleurs portés par celui-ci.

Défendre les principes fondamentaux d'un paritarisme utile, c'est d'abord pour la CFDT réaffirmer que la négociation paritaire doit permettre de définir les règles d'indemnisation, et le niveau de ressources nécessaires. La loi délèguerait donc toujours aux partenaires sociaux la définition des règles de l'indemnisation via la négociation dans un cadre financier plus sécurisé, ainsi que la gestion du régime d'assurance chômage.

Proposition : élaborer des plans « Territoires résilients »

La crise a touché les territoires de manière différenciée, ce qui risque d'accentuer les inégalités antérieures à la crise. La CFDT propose l'élaboration de plans « Territoires résilients » pour identifier à l'échelle des territoires leurs atouts et leurs fragilités, les ressources mobilisables et les besoins en termes d'investissement et de compétences. Pour **financer ces plans, la CFDT demande la création d'un fonds public d'innovation territoriale** pour encourager la mobilisation collective. La coopération de tous les acteurs (État et services publics, collectivités locales et territoriales, représentants des salariés, des employeurs, opérateurs de l'emploi, de la formation et de la certification) est une condition indispensable pour construire des solutions d'accompagnement adaptées à la situation de l'emploi et de l'économie en proximité.

Proposition : soutenir les initiatives d'insertion et de soutien à l'emploi des personnes en grande difficulté

Pour les publics éloignés de l'emploi, la CFDT appuie les initiatives spécifiques d'insertion et la démultiplication des structures d'insertion par l'activité économique. Particulièrement, la CFDT soutient pleinement et activement l'expérimentation **Territoires Zéro Chômeurs de Longue Durée (TZCLD)**. Son élargissement à de nouveaux territoires est aujourd'hui en cours. Si les résultats en termes d'emploi doivent être amplifiés (quelques 1 000 embauches de demandeurs d'emploi de longue durée), cette expérimentation, exemple d'innovation sociale, impulse des dynamiques et une coordination d'acteurs locaux multiples, qui s'inscrivent dans le temps et les territoires.

A l'instar de TZCLD, la « Garantie Emploi Vert » constitue un nouveau levier pour identifier localement les besoins des territoires dans les emplois d'avenir, dont ceux de la transition écologique. La CFDT soutient l'objectif d'un déploiement de l'offre d'emplois aidés tournés vers des demandeurs d'emploi de longue durée, portés par des structures d'insertion par l'activité économique plus nombreuses, tandis que les emplois seraient identifiés localement en fonction des besoins réels de chaque territoire. Ces emplois visent soit à impulser une trajectoire de réduction des émissions de carbone, soit des activités qui produisent des biens ou services ayant pour finalité la protection de l'environnement ou la gestion des ressources.

Un travail émancipateur

La crise sanitaire (en particulier, le premier confinement) est venue mettre un coût d'arrêt soudain et brutal à la vie économique et sociale. Cette parenthèse très inattendue est venue questionner **le sens au travail** et la contribution de chacun à un modèle économique et social interrogé sur ses finalités. La crise sanitaire a mis en lumière le besoin de reconnaissance de certains métiers. Cette reconnaissance passe par le salaire, mais aussi par l'amélioration des conditions de travail, en particulier la recherche d'un meilleur équilibre de vie.

L'organisation du travail ne doit plus relever de la compétence exclusive de l'employeur, surtout dans les lieux où les conditions de travail sont les plus difficiles. Agir sur les organisations du travail, améliorer la qualité de vie au travail et la qualité du travail en développant le pouvoir d'expression des salariés sur leur travail sont autant de leviers pour accroître l'efficacité collective des entreprises et des administrations. Si le télétravail – imposé et diversement vécu, ou volontaire dans le cadre d'un accord collectif – s'est massivement développé, il est encore loin de concerner une majorité des travailleurs. Le travail est aussi affaire de compétence collective, de coopération, d'intelligence collective, et pas seulement de compétences individuelles.

Le rapport au travail, au temps de travail et au temps tout court s'est modifié avec la crise sanitaire. Le besoin de mieux équilibrer les vies professionnelle et personnelle s'est amplifié, la gestion de l'urgence, du lendemain et des projets plus lointains ont pris une autre dimension. Les priorités se sont parfois inversées. L'enjeu collectif et individuel, c'est de **pouvoir travailler autrement, pour travailler mieux**.

Proposition : permettre aux travailleurs d'agir sur le travail et son organisation

❖ Faire de l'organisation du travail un sujet de négociation obligatoire

L'accord national interprofessionnel sur la santé au travail du 9 décembre 2020 acte que les organisations du travail peuvent provoquer des risques professionnels, notamment dans le cadre de changements, et que les travailleurs doivent pouvoir être impliqués dans les évolutions d'organisation qui touchent leur travail.

Aussi cet accord fait évoluer la notion de qualité de vie au travail (QVT) en qualité de vie et de conditions de travail (QVCT) avec pour objectif d'en faire un support de la prévention primaire dans les entreprises, notamment par la prise en compte des transformations rapides du travail (numérisation...), de la conduite du changement, de la mobilisation de modalités d'organisation du travail comme le télétravail.

Si jusqu'à présent, l'organisation du travail reste une prérogative exclusive de l'employeur, ces éléments initiés dans le cadre de l'ANI doivent trouver leur suite dans le cadre du dialogue social d'entreprise, mais aussi d'administration, pour associer les travailleurs et leurs représentants à la

définition de critères de l'organisation du travail en lien avec la qualité de vie et des conditions de travail.

Ces sujets parfois complexes à aborder doivent pouvoir faire l'objet d'expérimentations impliquant tous les acteurs de l'entreprise et dont les enseignements pourront utilement servir d'appui à une négociation obligatoire sur l'organisation du travail.

- ❖ **Mettre en place un dialogue professionnel dans un cadre collectif et négocié qui permette une réelle prise en compte de l'expression des travailleurs**

Les travailleurs sont experts de leur travail, de son contenu, de sa finalité et des conditions de réalisation de celui-ci.

Le dialogue professionnel permet aux travailleurs de s'exprimer sur leur travail et doit permettre de confronter les points de vue, d'échanger sur les pratiques professionnelles, les règles du métier et du collectif de travail, le sens du travail et contribuer à résoudre les aléas et les problématiques rencontrées dans l'activité de travail par la prise en compte réelle et effective de cette expression.

C'est pourquoi, au-delà du droit d'expression des travailleurs souvent galvaudé, le dialogue professionnel doit être mis en place dans les entreprises et administrations par le dialogue social. Il s'agit de déterminer dans les entreprises et les administrations les conditions de mise en œuvre de ce dialogue professionnel dans un cadre sécurisé pour les travailleurs, les modalités de prise en compte de l'expression recueillie dans le cadre du dialogue professionnel et l'articulation de celui-ci avec le dialogue social.

Le dialogue professionnel contribue à la qualité du travail, qui elle-même concourt : à la santé des personnes par les conditions de travail satisfaisantes et épanouissantes qu'elle induit ; à la performance globale de l'entreprise (économique, sociale et environnementale) par la performance de la production ou du service rendu qu'elle permet.

Proposition : démocratiser le télétravail

Le recours massif au télétravail durant la crise sanitaire a conduit les partenaires sociaux à effectuer un diagnostic partagé, puis à négocier et signer l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020. Si cet ANI ne modifie pas le fondement juridique du télétravail, il apporte des repères en appui au dialogue social d'entreprise en vue de l'encadrement collectif de cette modalité d'organisation du travail. Bien évidemment, la fonction publique est également concernée par ce sujet.

8 travailleurs sur 10 qui ont effectué du télétravail pour la première fois durant la période de la crise sanitaire, souhaitent poursuivre la pratique du télétravail à l'avenir. Cela suppose de rendre cette modalité d'organisation du travail plus accessible aux travailleurs et confirme notamment la nécessité dans les entreprises et administrations de :

- Déterminer les activités télétravaillables par le dialogue professionnel et le dialogue social,
- Faire évoluer les pratiques managériales pour asseoir un management hybride présentiel-distanciel basé sur la confiance, et non attaché au présentiel et aux principes de contrôle et de reporting,
- Intégrer les enjeux de santé et de sécurité au travail, comme ceux de la prévention de la désinsertion professionnelle dans la pratique du télétravail.

Pour amplifier la pratique du télétravail souhaitée par nombre de travailleurs, la CFDT propose de :

- Développer de tiers lieux et espaces de coworking adaptés à l'accueil des télétravailleurs en garantissant des conditions permettant l'exercice du travail et la sécurité des systèmes d'information et de communication,
- Mettre en place un chèque bureau, dispositif de financement mutualisé d'accès à un tiers lieu pour les télétravailleurs,
- Réinvestir le bénéfice financier de la reconfiguration des locaux de l'entreprise ou de l'administration dans la mise en œuvre du télétravail au bénéfice de ses conditions d'exercice.

Proposition : consolider la politique de prévention santé au travail

Ces trois dernières années ont été très riches dans le domaine de la santé au travail. **L'accord national interprofessionnel signé par les partenaires sociaux en décembre 2020** a ouvert la voie, parallèlement à l'élaboration tripartite du 4e Plan Santé au Travail, à la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail qui reprend en grande partie cet accord. La loi du 2 août 2021 prévoit la parution d'un certain nombre de décrets d'application. Certains sont déjà publiés et d'autres devront l'être dans les prochains mois afin que cette réforme à laquelle la CFDT est attachée devienne pleinement effective.

En particulier, plusieurs sujets restaient de la prérogative des partenaires sociaux : l'offre socle des services de prévention en santé et travail interentreprises (SPSTI), la certification de ces mêmes services et le passeport prévention. L'offre socle a d'ores et déjà donné lieu à l'élaboration collective d'un document paritaire qui s'est vu traduit dans un décret publié fin avril. La certification fait actuellement l'objet d'une contribution collective en cours de stabilisation, tandis que le passeport commence à être travaillé.

Le 4^{ème} Plan santé au travail contient un axe transversal sur la lutte contre les accidents graves et mortels qui identifie différents publics particulièrement concernés par cette problématique : les jeunes embauchés, les salariés de la sous-traitance notamment « en cascade », les intérimaires, ou les travailleurs des plateformes.

Un certain nombre d'actions sont prévues, notamment en termes de contrôle, d'information et de formation qui sont certes de nature à progresser dans la prévention des accidents qui touchent ces publics.

Cependant, la CFDT souhaite questionner les liens entre conditions de travail et d'emploi. Certaines causes des accidents du travail graves et mortels trouvent leur origine dans l'organisation des filières économiques et/ou des conditions économiques des passations de marchés (dont les marchés publics). Une réflexion transverse est à engager pour travailler tous les leviers et ainsi éviter la survenue de tels accidents.

Proposition : un travail inclusif

Une entreprise inclusive ne se limite pas à un trombinoscope et à une vision "arc-en-ciel" idéalisée, mais bien à la mise en place d'un cadre qui favorise l'acceptation des différences et qui parvient à capitaliser sur ces dernières. Ces singularités, plutôt que ces différences, sont autant l'origine ethnique, le genre, l'orientation sexuelle, que le handicap.

Lorsque les entreprises agissent de manière inclusive, elles bénéficient de la créativité et de l'innovation d'équipes diverses. Les lieux de travail inclusifs ont davantage de chances d'obtenir de meilleurs résultats.

La CFDT propose de :

- Supprimer la liste des Emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières (ECAP). Ces emplois sont inaccessibles aux personnes en situation de handicap ce qui relève d'une approche discriminatoire du fait de la confusion entretenue entre inaptitude et handicap,
- Poursuivre l'ouverture aux travailleurs en risque d'inaptitude des dispositifs de maintien en emploi et de prévention de désinsertion professionnelle réservés aujourd'hui aux seules personnes reconnues travailleurs handicapés (RQTH),
- Soutenir le rapprochement de Cap Emploi avec Pôle Emploi par une organisation de ce service public qui permette un accompagnement de qualité au bénéfice des demandeurs d'emploi en situation de handicap. Les agents de Pôle Emploi qui sont désormais amenés à accompagner des travailleurs lourdement handicapés doivent pouvoir bénéficier du temps nécessaire à cet accompagnement et d'une formation appropriée.

Une banque des temps et un nouveau droit à la maîtrise de son temps de travail tout au long de la vie

La possibilité de gérer son temps de travail pour le concilier avec ses autres temps de vie est très inégale en fonction de son autonomie dans le travail. Dans certains secteurs, les travailleurs sont confrontés à une intensification du travail, empêchant jusqu'à la prise de congés, et rendant parfois le travail difficilement soutenable. Les inégalités dans la gestion du temps sont ainsi prégnantes.

En parallèle, **l'évolution de notre société engendre aussi de nouveaux besoins sociaux et sociétaux**, auxquels des réponses collectives doivent être apportées, tels que les enjeux de la transition écologique, ou encore la prise en charge de nos aînés et de proches en situation de vulnérabilité.

Modifier la durée légale du temps de travail n'apparaît donc pas comme la solution privilégiée pour répondre aux nouvelles aspirations des travailleurs. Il s'agit avant tout de pouvoir reprendre la maîtrise de son temps de travail, pour mieux le gérer et l'équilibrer avec ses autres temps sociaux.

La CFDT a imaginé une réponse innovante à ces nouveaux besoins collectifs et aspirations individuelles. La réflexion a été engagée dès 2018 autour d'un dispositif de **Banque des Temps qui prend corps au travers d'un Compte Epargne Temps Universel (CETU)**. Le CETU doit permettre la réalisation de projets individuels ayant une visée de moyen et long terme. Cette utilisation s'inscrit dans une optique d'articulation des temps sur l'ensemble de la vie et de réduction du temps de travail tout au long de la vie active.

Inspiré des CET existants, le CETU est ainsi accessible à tous, quel que soit son statut (salarié, agent de la fonction publique, indépendant...), **la taille de son entreprise, son secteur d'activité, la nature de son contrat de travail...** Son universalité tient également au fait qu'il est transférable d'un emploi à un autre car attaché à l'individu, en étant adossé à un fonds national interprofessionnel.

Chaque travailleur doit pouvoir alimenter son compte universel par une partie de ses droits en temps (jours de repos, RTT, congés conventionnels...) et sous forme monétaire (primes, intéressement, majoration d'heures supplémentaires...). **Partant du constat que tous les travailleurs ne sont pas égaux face à ces possibilités d'alimentation, l'entreprise doit participer à cette alimentation par le biais d'un abondement de 5 jours par an**, cet abondement pouvant être plus important notamment au bénéfice des travailleurs qui disposent le moins de cette autonomie dans la gestion de leur temps de travail.



Les utilisations du CETU sont aussi diverses que les besoins et les aspirations des travailleurs. Sur la base d'une utilisation exclusive en temps, le CETU peut répondre à des projets professionnels du travailleur (reprise d'études, formation ou reconversion professionnelle en complément du CPF de transition, reprise ou création d'entreprise), tout comme à des projets personnels en complément de congés existants peu ou non rémunérés. Le CETU est aussi l'occasion de pouvoir mieux mobiliser du temps pour valoriser l'engagement citoyen et associatif, bénévole ou militant. Etant donné l'utilisation du CETU pour certains besoins sociaux ou engagements citoyens, les pouvoirs publics doivent verser un abondement dans ces perspectives.

Enfin, dans le cadre de sa vie professionnelle, tout travailleur doit pouvoir utiliser le temps ainsi épargné pour réduire son temps de travail, bénéficier d'un temps partiel, et pourquoi pas opter pour la semaine de 4 jours, aux moments de son parcours où il en exprime le besoin. Il en est de même dans une perspective d'aménagement de fin de carrière, pour laquelle l'aménagement du temps de travail doit être une plus grande possibilité offerte à chacun. Cela peut aussi se concrétiser par le passage en pré-retraite en amont de la retraite progressive.

Le CETU est un nouveau droit à construire à la main du travailleur et opposable à l'employeur, pour retrouver la maîtrise de son temps et se projeter dans une société où le temps ne serait plus cause d'inégalités.

Ce principe répond à deux constats. Le premier, c'est que de nombreuses possibilités sont d'ores et déjà offertes aux entreprises pour moduler le temps de travail et réguler celui-ci au regard des besoins ou contraintes de l'activité économique. Le second s'appuie sur l'analyse des congés existants dans le privé et le public, qui démontre que sur la quarantaine de congés possibles, peu sont finalement utilisés, soit parce qu'ils sont peu ou mal rémunérés, soit parce qu'ils ne sont pas opposables à l'employeur.

Chapitre 2 – Répondre aux aspirations à vivre dignement de son travail

Une juste rémunération du travail

Proposition : créer une commission « salaires décents »

Proposition : reconstruire une dynamique de négociation salariale dans les branches et les entreprises

Proposition : engager des négociations salariales structurelles et régulières dans les fonctions publiques

Proposition : un index de l'égalité plus transparent pour favoriser l'égalité salariale entre femmes et hommes

Un juste partage de la valeur dans les entreprises et dans les filières

Proposition : instaurer par la loi ou par la négociation un rapport maximal entre les plus hautes et les plus basses rémunérations dans l'entreprise et le groupe

Proposition : garantir la transparence sur les critères de rémunération variable des équipes dirigeantes

Proposition : généraliser la participation et l'intéressement dans toutes les entreprises et pour tous les salariés

Proposition : interdire le versement de dividendes en l'absence de versements de participation/intéressement aux salariés

Proposition : conditionner la distribution de dividendes dans les entreprises recevant des aides publiques pour difficultés financières ou supprimant des emplois

Proposition : agir pour une plus grande solidarité salariale entre donneurs d'ordre et sous-traitants



Agir sur les dépenses de logement

Proposition : revaloriser les APL

Proposition : généraliser l'encadrement des loyers dans les zones tendues et réformer la fiscalité foncière en faveur du logement

Proposition : produire 150 000 logements sociaux/intermédiaires par an pour les travailleurs à proximité de leur travail

Proposition : renforcer l'accès au logement et les dispositifs d'accession sociale à la propriété en faveur des plus modestes

Proposition : renforcer la sécurisation locative en sanctuarisant le ciblage social de la garantie Visale

Réduire les dépenses énergétiques

Proposition : doubler le chèque énergie au bénéfice des ménages modestes

Proposition : promouvoir le tiers investissement afin de supprimer le reste à charge pour les ménages modestes, tout en finançant des rénovations de qualité pour tous

Proposition : renforcer les dispositifs de mobilité durable et de conversion automobile

Prévenir l'aggravation de la précarité alimentaire

Proposition : reconduire l'aide de solidarité exceptionnelle de la période Covid

Proposition : renforcer l'aide alimentaire aux plus démunis

Proposition : garantir l'accès des enfants pauvres aux cantines scolaires



Nous vivons depuis le début 2022 une accélération des conflits sociaux dans les entreprises. Un cycle de négociations salariales est ouvert dans les entreprises et les branches dans un climat de tension. Ce n'est pas seulement la poussée de l'inflation qui explique la mobilisation des travailleurs dans de nombreuses filières. C'est **leur exigence d'avoir des réponses structurelles**, alors qu'ils voient pour beaucoup leur rémunération stagner aux plus bas niveaux de la pyramide des salaires, et les inégalités salariales se creuser.

Pour la CFDT, l'enjeu principal n'est pas tant le niveau du SMIC, que celui d'une juste rétribution du travail et d'un meilleur partage de la valeur qui se pose dans les entreprises, les branches et plus largement dans notre société. Cet enjeu est aujourd'hui renforcé par le **besoin de reconnaissance des métiers dits de la « deuxième ligne »**, à travers leur revalorisation salariale, et plus globalement la revalorisation des bas salaires et des carrières salariales ascendantes pour les salariés au niveau le plus bas de l'échelle. **Le SMIC doit rester le salaire d'entrée dans des emplois non qualifiés – pas l'horizon salarial unique de près de 15% des salariés.**

Avec des modalités différentes, **les mécanismes sont les mêmes dans les fonctions publiques**, avec une stagnation du point d'indice et des rémunérations basses, doublées de carrières trop plates.

L'enjeu est donc de réfléchir vraiment autrement à la question salariale et au juste partage de la richesse créée au sein des entreprises, des administrations, et des chaînes de valeur, en particulier dans les secteurs qui ont dégagé d'importantes marges à la faveur de la crise sanitaire. **Il est de la responsabilité première des employeurs de rémunérer décemment le travail.** On ne peut en rester à la situation actuelle où de nombreuses entreprises appellent à mutualiser les pertes en période difficile mais ne redistribuent pas quand elles font leurs marges. La redistribution doit aussi prendre en compte les travailleurs des entreprises sous-traitantes, pour réduire les inégalités très fortes entre salariés. **Les entreprises ont reçu et reçoivent encore des aides publiques. Elles doivent en retour assumer leur responsabilité** vis-à-vis des salariés comme des territoires.

L'Etat dispose de leviers d'incitation, voire de contrainte sur les entreprises et les branches : les aides publiques et les exonérations de cotisations sociales, mais aussi la commande publique. Il est aussi **Etat employeur** : avec la hausse du SMIC au 1^{er} mai, ce sont 8 échelons de la catégorie C et 2 de la catégorie B qui sont au niveau du SMIC.

Le **poids des dépenses pré-engagées par les travailleurs a considérablement augmenté** depuis 2001, passant de 27 % à 32 % du revenu en moyenne. Cette hausse est essentiellement due au logement, qui représente en moyenne 70 % des dépenses contraintes. La flambée actuelle des prix de l'énergie pèse lourdement sur le budget des ménages, en particulier pour ceux qui vivent en situation de précarité énergétique. Quand les revenus diminuent ou que le coût du logement, de l'énergie ou des denrées alimentaires augmente, l'alimentation sert souvent de variable d'ajustement, avec un risque d'aggravation de la précarité alimentaire.

Une juste rémunération du travail

Proposition : créer une commission « salaires décents »

Depuis de nombreuses années, la France et ses gouvernements successifs, quelle que soit leur couleur politique, ont fait le choix de la réduction du coût du travail sur les bas salaires, au nom de la sauvegarde de l'emploi et de la protection des travailleurs les moins bien qualifiés. A ce jour, il est complexe de dresser un bilan précis des conséquences en matière économique et sociale de cette politique.

Pour la CFDT, l'enjeu syndical est beaucoup plus large : **pouvoir d'achat des ménages, reconnaissance des qualifications et des parcours professionnels, sans compter les mesures de solidarité** visant à lutter contre la pauvreté en situation de travail.

Or jusqu'ici, les seules politiques menées depuis de nombreuses années en faveur des bas salaires se sont résumées à la question du SMIC (évolution annuelle indexée sur l'inflation et à d'éventuels « coups de pouce » que le gouvernement peut accorder). L'actuel groupe d'experts sur le SMIC ne permet pas de mener à bien une réflexion globale sur l'ensemble des problématiques des bas salaires (exemple : traiter de la question de la reconnaissance des métiers dits de la « deuxième ligne » mise en lumière lors du premier confinement, les inégalités salariales, le partage de la valeur, etc...). Il est donc impératif d'aller plus loin dans la réflexion pour conduire une réelle politique sur les bas salaires. C'est pourquoi, la CFDT **revendique une transformation du groupe d'experts sur le SMIC en une commission « salaires décents »**.

Il s'agirait d'élargir le périmètre de réflexion par-delà le seul SMIC, voire du seul salaire et d'enrichir sa gouvernance à travers la participation de représentants du monde économique et social. Cette commission pourra intégrer un regard sur la rémunération des agents et des contractuels.

Ce serait aussi l'occasion de donner davantage de force et de corps aux travaux de suivi des négociations de branche, notamment s'agissant des constats réalisés – en vain – au sein de la sous-commission « Salaire » de la CNNCEFP.

Proposition : reconstruire une dynamique de négociation salariale dans les branches et les entreprises

Depuis longtemps, la CFDT constate un appauvrissement des négociations salariales de branches et d'entreprises. Un grand nombre de négociations de branches n'aboutissent pas à de réelles augmentations de salaire, se traduisant au mieux (mais très difficilement en période de forte inflation) par une mise en conformité des grilles salariales qui ont vu leurs premiers coefficients rattrapés par la hausse du SMIC.

Dans les entreprises, la complexité et l'opacité des systèmes de rémunération, et la part croissante de l'individualisation ont installé une forte déconnexion entre la contribution des

salariés à la compétitivité de l'entreprise et leur rétribution. Le débat se focalise alors assez fréquemment uniquement autour du taux d'inflation, sans faire sens avec la valeur du travail.

Si la juste rémunération du travail relève d'abord d'un partage équilibré entre les salaires, les dividendes et l'investissement, elle doit aussi s'appuyer sur une classification des emplois qui mette en lumière les compétences et les responsabilités, les hiérarchise et les valorise.

- ❖ **Obligation d'un véritable rendez-vous salarial dans les 3 mois, après une revalorisation du SMIC**, pour les branches dont les minima sont inférieurs au SMIC, avec pour objectif de déterminer un calendrier et une méthode de négociation devant aboutir dans les 6 mois
- ❖ **Etudier la piste d'une suspension des exonérations de cotisations sociales patronales** pour les branches qui n'ont pas de salaires minima conformes
- ❖ **Obligation pour les branches de transmettre leur décision argumentée sur la nécessité ou non de révision des classifications** pour s'assurer qu'elles tiennent bien compte de l'évolution des métiers et qu'elles contribuent à donner du sens aux politiques salariales
- ❖ **Permettre une alerte des CSE à destination des DREETS** lorsque des entreprises bénéficiant d'aides publiques ne pratiquent pas une politique de rémunération équitable et loyale
- ❖ **Accroître les contrôles et les sanctions effectives** pour assurer le respect de la législation sur le SMIC

Pour que le SMIC se conforme pleinement et exclusivement à son rôle, il est nécessaire que les branches négocient au plus près de la réalité du secteur pour un plus juste partage des richesses, une meilleure reconnaissance du travail, une valorisation équitable des compétences, en particulier de celles mises en œuvre par les salariés au bas de l'échelle, dont une majorité sont des femmes.

Après la revalorisation du SMIC annoncée pour le 1er mai, sur les 171 branches de plus de 5000 salariés, 143 affichent des minima de branche inférieurs au SMIC. La CFDT ne cautionne pas de laisser des minima de branche devenir et demeurer inférieurs au SMIC quand celui-ci augmente et propose pour les branches rattrapées par la hausse du SMIC d'avoir une obligation d'ouvrir des négociations dans un délai de trois mois.

Il conviendrait aussi d'étudier la piste d'une suspension des exonérations de cotisations sociales patronales pour les branches qui n'ont pas de salaires minima conformes.

Pour la CFDT, il est important de redonner du sens aux systèmes salariaux dans les branches et dans les entreprises. Comme le revendiquait la CFDT, le Conseil d'Etat a confirmé

la compétence des branches pour définir leur salaire minimum hiérarchique (SMH). Il est donc important que les branches se saisissent de cette décision afin de relever les bas salaires.

Et ce d'autant plus dans un contexte où les dépenses contraintes tendent à augmenter (hausse des prix de l'énergie, des carburants, de certains produits alimentaires, des loyers, etc.). Ces dépenses pèsent sur les ménages, il est donc dans l'intérêt des salariés que l'inflation soit intégrée à sa juste place dans les négociations collectives. Mais il doit tout autant être question des gains de productivité (liés à la montée en compétences, ou à la transition numérique et écologique). La Commission « salaires décents » pourrait éclairer par ses travaux les acteurs sur ces questions.

Des négociations de branches doivent être ouvertes sur la base de bilans sociaux de branche complets, déboucher sur la hausse des minima conventionnels dans chaque branche en fonction de la réalité des métiers, ainsi que sur une amélioration concrète de la qualité de vie et les conditions de travail, de l'accès à la formation professionnelle et à des parcours de carrière.

L'obligation quinquennale de réexaminer la nécessité de réviser les classifications de branche est rarement respectée, en contradiction avec le diagnostic largement partagé d'une transformation profonde et rapide des métiers lié aux mutations économiques. Une classification de branche est aussi un puissant outil pour marquer les passerelles entre les niveaux et les filières et baliser de possibles parcours professionnels, levier d'attractivité d'un emploi ou d'un métier. C'est aussi l'occasion d'avancer vers l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de favoriser la mixité des emplois. **Pour redonner du sens aux politiques salariales mises en œuvre dans les entreprises et, ce faisant, redonner du sens à la valeur du travail, la négociation des classifications est une première étape indispensable.**

A l'échelle de l'entreprise, les CSE se trouvant dans des entités bénéficiant d'aides publiques devraient pouvoir alerter les DREETS lorsque la politique de rémunération n'est pas menée de manière équitable et loyale (négociation effective, ratio d'écart salarial, etc.).

La CFDT demande un accroissement des contrôles et des sanctions effectives pour assurer le respect de la législation sur le SMIC. On ne peut pas multiplier les dispositifs de soutien aux entreprises sans s'assurer qu'elles respectent leurs obligations légales. Par exemple, il existe des entreprises qui recrutent des salariés à temps partiel, payés au SMIC horaire sans rémunérer les heures supplémentaires effectuées. Cette situation provoque une rémunération avec un taux horaire effectif inférieur au niveau du SMIC. La CFDT propose à l'administration de quantifier notamment ces stratégies d'évitement.

Proposition : engager des négociations salariales structurelles et régulières dans les fonctions publiques

Au-delà des mesures d'urgence liées à la situation économique (revalorisation du point d'indice, rattrapage des niveaux d'entrée dans les grilles, mais aussi anticipation des hausses prévisibles

de l'inflation), **des négociations structurelles et régulières s'imposent dans la fonction publique**, tout particulièrement concernant les règles d'évolution des rémunérations des fonctionnaires et des contractuels.

La CFDT est vigilante sur le maintien du socle commun de rémunération et s'opposera à toute tentative de décorrélacion entre les versants.

La CFDT est prête à participer à des travaux d'ampleur sur les classements hiérarchiques (catégories A, B, C), à condition que soient disponibles des éléments de bilan, de comparatifs, et que des garanties fortes soient données aux agents.

La CFDT observe que la réalité des rémunérations globales n'est plus toujours liée aux classements hiérarchiques, particulièrement en raison des additions de mesures catégorielles. La CFDT s'opposera à la remise en cause de ces mesures catégorielles, mais revendique la correction des inégalités induites par leur application parfois inéquitable.

La CFDT porte trois exigences sur les éléments de la rémunération principale :

- ❖ Construire un dispositif pérenne et régulier permettant de tenir compte des évolutions de l'inflation ;
- ❖ Construire un dispositif pérenne et régulier de prise en compte des montées en compétences liées à l'ancienneté, tout au long de la carrière ;
- ❖ Construire un dispositif valorisant plus fortement et rapidement les montées en qualifications et responsabilités.

La CFDT souhaite que s'engage rapidement une grande concertation pour construire les évolutions indispensables à la reconnaissance des agents publics et de leur engagement professionnel sans faille. Cette concertation devra permettre d'organiser les thèmes et calendriers des négociations attendues, tout en tenant compte de la tenue des élections professionnelles en décembre 2022.

Proposition : un index de l'égalité plus transparent pour favoriser l'égalité salariale entre femmes et hommes

L'index égalité salariale constitue un réel progrès, mais **la CFDT propose** de procéder à certains ajustements de sa construction :

- ❖ Ajouter l'indicateur de proportion d'H/F dans les plus basses rémunérations de l'entreprise
- ❖ Enrichir le contenu de certains des indicateurs composant l'index
- ❖ Elever le seuil de la note en deçà de laquelle l'entreprise a l'obligation de mettre en œuvre un plan
- ❖ Mettre en place l'index dans les administrations publiques

Au-delà la rémunération, c'est la question de la coparentalité qui est l'une des principales sources d'inégalités entre les femmes et les hommes au travail. Pour aller vers plus d'égalité, **la CFDT revendique un congé paternité et d'accueil de l'enfant de 2 mois** dont une partie obligatoire plus significative qu'aujourd'hui (7 jours). L'objectif à terme est de normaliser une durée d'absence égale entre les parents.

Un juste partage de la valeur dans les entreprises et dans les filières

Le partage des richesses pose avant tout la question de la juste reconnaissance salariale du travail fourni et des compétences mises en œuvre pour créer ces richesses. Partager équitablement les richesses créées dans les entreprises, c'est produire du progrès social pour tous les travailleurs en luttant contre les inégalités de rémunérations. C'est aussi garantir la capacité des entreprises à investir pour engager les transitions écologique, numérique et technologique qui favorisent le développement de l'activité et des emplois.

Proposition : instaurer par la loi ou par la négociation un rapport maximal entre les plus hautes et les plus basses rémunérations dans l'entreprise et le groupe

En France, les salaires les plus élevés captent une part croissante des rémunérations au sein des entreprises : 57 % des salariés gagnent moins de 2 000 € nets par mois quand 1 % des salariés perçoivent plus de 7,5 fois le SMIC net. Et les mécanismes d'autorégulation sont insuffisants en matière de rémunération des dirigeants. En France, les patrons du CAC 40 perçoivent une rémunération 253 fois supérieure à celle de leurs salariés les moins qualifiés, selon Oxfam, et 72 fois supérieure à la rémunération médiane.

C'est pourquoi la CFDT revendique une loi fixant un rapport maximal de 1 à 20 entre les plus hautes et les plus basses rémunérations dans l'entreprise ou le groupe, à défaut de négociation dans l'entreprise ou le groupe sur le sujet, en incluant les rémunérations globales des mandataires sociaux, même si celles-ci sont payées ailleurs que dans l'entreprise.

Proposition : garantir la transparence sur les critères de rémunération variable des équipes dirigeantes dont une part significative doit être indexée sur la performance sociale et environnementale de l'entreprise

Les informations sur les écarts salariaux et sur les critères de la rémunération variable des travailleurs et des équipes dirigeantes doivent être plus précises. La CFDT revendique par ailleurs que les critères objectifs de la part variable de la rémunération pour l'ensemble des salariés fassent l'objet d'une négociation. Le dispositif de transparence des rémunérations doit également être élargi aux administrations des trois fonctions publiques, organismes, agences et autres institutions exerçant ou déléguant une mission de service public. Dans tous les cas, les critères doivent davantage reposer sur des indicateurs extra-financiers, sociaux et environnementaux, favorisant la pérennité de l'entreprise à long terme.



Proposition : généraliser la participation et l'intéressement dans toutes les entreprises et pour tous les salariés

L'intéressement et la participation constituent une rémunération complémentaire au salaire qui reconnaît de manière collective, variable et aléatoire, la bonne marche des entreprises en associant les travailleurs à leurs résultats. En aucun cas, ces dispositifs ne peuvent se substituer au salaire. **La CFDT souhaite renforcer ces dispositifs** notamment avec : la généralisation de la participation avec sa mise en place obligatoire dans toutes les entreprises, y compris pour les agents publics mis à disposition dans celles-ci ; une répartition égalitaire de l'intéressement et de la participation, à proportion du temps de présence sans condition d'ancienneté ; un partage équitable entre les entités du groupe en étant vigilant à ce que les pratiques d'optimisation fiscale ne lèsent pas les salariés de certaines filiales de leur contribution à la création de richesse.

Proposition : interdire le versement de dividendes en l'absence de versements de participation/intéressement aux salariés

Les richesses créées par l'entreprise doivent rétribuer les travailleurs et les actionnaires, permettre à l'entreprise d'investir et notamment dans les compétences. La CFDT revendique l'interdiction de la distribution de dividendes lorsque l'entreprise ne verse aucune participation/intéressement à ses salariés.

Proposition : conditionner la distribution de dividendes dans les entreprises recevant des aides publiques pour difficultés financières ou supprimant des emplois

La CFDT revendique l'interdiction de la distribution de dividendes lorsque l'entreprise bénéficie d'aides publiques en raison de difficultés ou lorsque l'entreprise procède à des suppressions d'emplois.

Proposition : agir pour une plus grande solidarité salariale entre donneurs d'ordre et sous-traitants

Le partage de la valeur ajoutée se fait souvent au bénéfice des seuls donneurs d'ordre, voire de sociétés financières ou commerciales. Or la sous-traitance en cascade entraîne des inégalités très fortes entre les travailleurs : conditions de travail plus difficiles, précarité plus importante, rémunérations moindres, etc. La CFDT revendique **la création d'un droit de saisine du CSE du donneur d'ordre par le CSE du sous-traitant, ainsi que la possibilité de négocier des accords inter-entreprises**. Elle revendique aussi une information du CSE sur les critères des appels d'offre.

La CFDT demande aussi que **l'intéressement de projet** qui permet d'associer les entreprises sous-traitantes aux résultats de l'entreprise donneuse d'ordre, soit utilisé et développé.

Agir sur les dépenses de logement

Le poids des dépenses pré-engagées a considérablement augmenté en moyenne depuis 2001, passant de 27 % à 32 %. C'est le principal facteur explicatif de l'écart entre le pouvoir d'achat mesuré – qui augmente en moyenne de 0,5 % par an par ménage sur les vingt dernières années – et le pouvoir d'achat ressenti. Selon France Stratégie, cette hausse est essentiellement imputable au logement (loyers, charges et emprunts), dont la part dans les dépenses contraintes représente près de 70 % en moyenne. Ce poids est d'autant plus lourd pour les ménages pauvres, jeunes ou vivant en centre-ville d'agglomérations, qu'il s'agisse de locataires ou d'accédants à la propriété. Or le logement est aussi étroitement lié aux enjeux d'emploi (difficultés d'accès pour les travailleurs précaires ou dits de 2^e ligne, frein à la mobilité professionnelle et géographique, etc.) et du travail (allongement des trajets domicile-travail, enjeux de conciliation vie privée-vie professionnelle, etc.). **C'est pourquoi la CFDT revendique une régulation renforcée du secteur du logement.**

Proposition : revaloriser les APL

La CFDT réaffirme l'importance de la protection sociale liée au logement et revendique une revalorisation des aides personnalisées au logement. Le cumul des coupes successives en la matière atteint 3,7 milliards d'euros par an (soit 10 % des dépenses d'aide au logement) depuis 2017, selon la Fondation Abbé Pierre. Il est temps d'inverser la tendance !

De plus, pour éviter l'instabilité des ressources des allocataires, la CFDT revendique une stabilisation des montants versés, et des moyens pour accompagner les allocataires dans la connaissance et l'attribution de leurs droits.

Proposition : généraliser l'encadrement des loyers dans les zones tendues et réformer la fiscalité foncière en faveur du logement

Face à l'emballage spéculatif sur le marché immobilier qui rend l'accès au logement difficile pour de très nombreux travailleurs, l'encadrement des loyers du parc privé dans les zones tendues apparaît indispensable pour répondre aux besoins des ménages modestes et moyens en complément du logement social et intermédiaire. La CFDT revendique la généralisation de l'encadrement des loyers dans les zones tendues, telle que prévue par la loi ALUR et restreinte par la loi ELAN.

Proposition : produire 150 000 logements sociaux/intermédiaires par an pour les travailleurs à proximité de leur travail

Les travailleurs qui ne peuvent pas télétravailler, qui sont souvent aussi les travailleurs des premières et secondes lignes qui ont tenu le pays au plus fort de la crise sanitaire, doivent pouvoir trouver un logement accessible proche de leur lieu de travail.



La CFDT revendique la création de 150 000 logements sociaux et intermédiaires pour ces travailleurs à proximité de leur lieu de travail. Outre la production de logements nouveaux, la transformation des mètres carrés de bureaux libérés par les entreprises, dans le cadre de nouvelles stratégies immobilières liées au télétravail, doit être ambitionnée.

Proposition : renforcer l'accès au logement et les dispositifs d'accession sociale à la propriété en faveur des plus modestes

Afin de renforcer l'accès au logement des ménages les plus modestes, la CFDT revendique de développer les outils de mobilisation du parc locatif privé avec des loyers plafonnés, tel que le dispositif Louer pour l'Emploi d'Action Logement, et des logements intermédiaires. Il importe également de renforcer les dispositifs d'accession sociale à la propriété en faveur des plus modestes par des dispositifs innovants, par exemple les baux emphytéotiques qui permettent de réduire le coût de l'accès à la propriété en désolidarisant le terrain et le bâti, comme cela se pratique couramment en Allemagne.

Proposition : renforcer la sécurisation locative en sanctuarisant le ciblage social de la garantie Visale

Pour la CFDT, l'approche de discrimination positive retenue en 2017/2018 par les partenaires sociaux, à travers le dispositif Visale, démontre aujourd'hui toute son efficacité dans la correction des inégalités d'accès au logement locatif. Ceux qui bénéficient aujourd'hui de Visale sont ceux qui, en son absence, seraient exclus de l'accès au parc locatif privé par un effet de mise en concurrence en matière de niveaux de revenus et/ou statut d'emploi dans un contexte de forte tension du marché du logement.

Réduire les dépenses énergétiques

La flambée actuelle des prix de l'énergie pèse lourdement sur le budget des ménages. Ceux-ci sont impactés de manière différenciée selon leurs contrats (tarif réglementé, prix fixe ou non), leurs contraintes et leur consommation énergétiques (logement bien isolé ou non, éloignement du domicile des lieux de travail et de vie sociale, accès à un réseau de transport en commun ou pas, etc.) et leurs revenus. Or dès avant la crise ukrainienne, la France comptait 5,6 millions de ménages en précarité énergétique, selon l'Observatoire de la précarité énergétique. Par-delà les mesures structurelles de transition écologique et énergétique à engager (voir chapitre 5), il est donc essentiel de soutenir à court terme les ménages les plus exposés pour ne pas aggraver l'intensité et le niveau de précarité énergétique actuel.

Proposition : doubler le chèque énergie au bénéfice des ménages modestes

A court terme, il importe de doubler le chèque énergie, qui bénéficie aux ménages modestes (revenu fiscal de référence par unité de consommation inférieur à 10 800 €) et s'assurer que les ménages en précarité énergétique en bénéficient réellement. La Cour des comptes estime à 25% les ménages en précarité énergétique qui ne bénéficient pas du chèque énergie.

De manière générale, les aides à l'énergie, mises en place à la suite du déclenchement de la guerre en Ukraine (boucliers tarifaires gaz et électricité, revalorisation des indemnités kilométrique et remise carburant), sont insuffisamment ciblées, ce qui représente un coût considérable pour les finances publiques, sans sortir les ménages de leur dépendance énergétique. Selon l'Institut du développement durable et des relations internationales (IDDRI), les 6 milliards d'euros versés pour le bouclier tarifaire sur l'électricité (soit 30 à 125 € par ménage) auraient permis de verser un chèque énergie jusqu'à 1000 € pour l'ensemble des 5,8 millions de ménages qui sont concernés.

Plus largement, c'est un « plan national de lutte contre la précarité énergétique » qui doit être enclenché dès ce début de quinquennat.

Proposition : promouvoir le tiers investissement afin de supprimer le reste à charge pour les ménages modestes, tout en finançant des rénovations de qualité pour tous

Le logement représentait 60 % de la consommation énergétique des ménages en 2019 (chauffage et consommation électrique) et 51 % de leurs dépenses en la matière (1 602 € annuels en moyenne). La rénovation des logements énergivores est donc un levier clé d'amélioration du pouvoir d'achat des ménages, en particulier des plus modestes, qui habitent plus souvent des passoires thermiques et subissent davantage la précarité énergétique.

Le dispositif France Renov ne permet pas à ce jour d'enclencher des rénovations globales, qui sont les plus efficaces. En outre, les ménages manquent d'accompagnement dans le montage de leur projet de rénovation (identification des travaux à réaliser, choix des artisans, procédures administratives, accès aux dispositifs d'aides, contrôle après travaux, etc.).

La CFDT revendique une politique de rénovation globale du parc de logements qui garantit le zéro reste-à-charge pour les ménages modestes et promeut le tiers investissement afin de limiter le coût de la rénovation pour les ménages tout en finançant des rénovations de qualité.

Proposition : renforcer les dispositifs de mobilité durable et de conversion automobile

Le transport représente 39 % de la consommation énergétique des ménages en 2019 et 49 % de leurs dépenses associées (1 542 € d'achat de carburant en moyenne par an). Si 41 % des trajets en voiture font moins de 5 kilomètres, certains publics (travailleurs, notamment en horaires atypiques ou des zones rurales, artisans, etc.) n'ont pas d'autre choix que la voiture individuelle et doivent être mieux accompagnés pour réduire leur dépendance énergétique.

La CFDT souhaite un examen approfondi des freins de recours aux dispositifs de conversion automobile (bonus écologique, prime à la conversion) dans le cadre des travaux d'évaluation du plan de relance. Par ailleurs, ces dispositifs doivent être revalorisés au bénéfice des ménages modestes et complétés d'outils financiers complémentaires (prêt à taux zéro, par exemple).

Une telle politique doit aller de pair avec le **développement de stratégies pluriannuelles de mobilité durable** dans les territoires, s'appuyant sur des infrastructures, des aménagements et des services adaptés pour renforcer et accélérer le report modal (marche, vélo, transports en communs, ferroviaire).

Enfin, **la négociation massive d'accords de plans de mobilité durable dans les entreprises et les fonctions publiques**, mais aussi au niveau inter-entreprises et inter-administrations doit être encouragée pour trouver des solutions de mobilité au plus près des besoins et des réalités de vie des travailleurs.

Prévenir l'aggravation de la précarité alimentaire

L'alimentation, qui représente 16% du panier de consommation, subit une inflation de +3,8 % sur un an, en particulier les produits frais (+6,6 % sur un an). La France comptait, en 2020, 7 millions de personnes dépendant de l'aide alimentaire, sans compter ceux qui n'y ont pas recours, soit qu'ils n'osent pas recourir à une telle aide, soit qu'ils ne soient pas assez pauvres pour en bénéficier, sans pour autant avoir les moyens de se nourrir correctement. Quand les revenus diminuent ou que le coût du logement, de l'énergie ou des denrées alimentaires augmente, l'alimentation sert souvent de variable d'ajustement. Il est essentiel de limiter les effets de la hausse des prix de l'alimentation et de prévenir l'aggravation de la précarité alimentaire.

Proposition : reconduire l'aide de solidarité exceptionnelle de la période Covid

La CFDT revendique la reconduction de l'aide exceptionnelle de solidarité qui a été versée durant la période Covid, aussi longtemps que la guerre en Ukraine accroît les tensions sur les prix des denrées alimentaires. Cette aide doit être versée : sans conditions aux bénéficiaires de l'ASS, de la prime forfaitaire pour reprise d'activité, de l'allocation équivalent retraite, du RSA et RSO pour les DOM, aux apprentis ; et sous conditions de ressources aux moins de 25 ans et aux bénéficiaires de l'APL.

Proposition : renforcer l'aide alimentaire aux plus démunis

La CFDT revendique le renforcement de l'aide alimentaire versée aux plus démunis, financée par l'Etat et distribuée via les associations ou les centres communaux d'action sociale sous forme de chèques d'urgence alimentaire ou d'accès à des épiceries sociales et solidaires.

Proposition : garantir l'accès des enfants pauvres aux cantines scolaires

Un enfant sur cinq vit sous le seuil de pauvreté en France. Afin de s'assurer que chaque enfant en France a accès à au moins un repas par jour, la CFDT revendique de généraliser les tarifs sociaux progressifs dans les cantines scolaires et de renforcer les aides d'Etat à toutes les collectivités défavorisées pour favoriser la mise en place de la tarification sociale et ainsi permettre aux enfants des familles les plus modestes de manger à la cantine pour 1 € maximum.



Chapitre 3 – Agir pour la justice sociale et l'égalité

Une protection sociale universelle

Proposition : un bouclier social pour l'inclusion et un droit à l'accompagnement

Proposition : favoriser l'accès des jeunes à l'autonomie

Proposition : garantir l'accès des travailleurs indépendants à la protection sociale

Proposition : pour une loi Grand âge – maintenir l'autonomie par la structuration d'une 5ème branche de la protection sociale

Proposition : financer la protection sociale à la hauteur des besoins, garantir son autonomie et améliorer son articulation avec l'Etat

Un système de santé accessible à tous

Proposition : lutter contre les déserts médicaux

Proposition : repenser le travail dans les secteurs du sanitaire, du social et du médico-social

Un système de retraite plus juste et plus lisible

Une mobilisation nationale de lutte contre les discriminations

Des services publics accessibles à tous

Proposition : assurer la présence en proximité des services publics et leur coordination

Proposition : les espaces France Services, une opportunité de renouveler l'accessibilité aux services publics

Proposition : faire participer les usagers à la gouvernance

Proposition : valoriser les parcours des professionnelles et professionnels de l'accueil

Proposition : une présence territoriale de l'Etat, garante des missions régaliennes

Pour une politique d'intégration cohérente

Une protection sociale universelle

Beaucoup de travailleurs et de retraités connaissent encore des situations de fragilité et de précarité. L'ambition doit être celle d'une protection renforcée, universelle, réellement accessible et personnalisée selon les situations : jeunes, personnes en emploi ou non, familles monoparentales, indépendants, personnes en perte d'autonomie. Si les allocations monétaires doivent permettre de vivre dignement, il s'agit d'assurer un droit effectif à l'accompagnement, avec des prestations personnalisées selon les trajectoires de vie et d'emploi, et une coordination des acteurs en proximité.

Nous disposons en France d'un haut niveau de protection sociale, qui a montré sa force et sa réactivité pendant la crise sanitaire. La CFDT propose d'améliorer l'accès aux droits, notamment en tenant mieux compte des situations personnelles dans un cadre collectif et solidaire.

Par ailleurs, de grandes mutations – environnementales et technologiques – sont en cours. Elles vont avoir de multiples impacts sur nos vies. Il nous faut les anticiper et adapter notre système de protection sociale et nos services publics à ces nouvelles réalités.

L'ambition d'universalité est un des fondements de notre système de protection sociale visant à une solidarité de tous avec tous. Pour la CFDT, cela signifie que les protections doivent évoluer pour être accessibles à tous quelle que soit l'activité, dans l'emploi ou hors de l'emploi. **Universel ne veut néanmoins pas dire uniforme.** La protection sociale doit être modulée en fonction des spécificités de la population, adaptée aux situations familiales, personnelles et professionnelles.

La CFDT reste attachée au choix d'assurer les travailleurs et retraités par des mécanismes de protection sociale à la fois contributifs et solidaires, et porte l'ambition de renforcer les fondements du système de protection sociale en **articulant universalité, personnalisation, solidarité et contributivité.**

Proposition : un bouclier social pour l'inclusion et un droit à l'accompagnement

Les parcours de vie doivent s'adapter à diverses situations : accès à l'emploi ou perte d'activité, déménagement, arrivée d'un enfant, aidance, maladie, séparation, perte d'autonomie, etc. Autant de moments de fragilité et de besoins où l'enjeu pour certains sera l'accès aux droits, pour d'autres la continuité des droits et pour d'autres encore la transition de certains vers de nouveaux droits. **Pour la CFDT, la protection sociale ne peut se résumer à une allocation financière.** L'enjeu est de mettre la personne au centre des dispositifs avec une facilitation de l'ouverture des droits et l'organisation d'une véritable coopération des professionnels des différents opérateurs de telle manière qu'il n'y ait pas de rupture dans le parcours d'accompagnement des assurés.

La CFDT est opposée au fait de conditionner le RSA à des heures de travail. Plutôt que de culpabiliser les personnes bénéficiant du RSA, il faut responsabiliser la puissance publique. Beaucoup de propositions peuvent être faites pour améliorer les aides sociales, mais mettre les personnes au cœur des dispositifs c'est prendre en compte les réalités concrètes des citoyens concernés, sans jamais les stigmatiser.

Parmi les raisons de non-recours ou de ruptures de droits, plusieurs enjeux attirent l'attention : le manque d'informations concernant les droits et la façon de les activer, la peur d'être jugé ou discriminé, l'absence de contacts humains dans les services publics, le manque de disponibilité des services publics, l'absence de continuité dans l'accompagnement, des ruptures de droit en cas de changement de situation.

La CFDT propose un bouclier social de droits, permettant de lutter contre le non-recours aux droits, qui ouvre trois niveaux de réponses aux individus.

- Un **socle d'aides sociales sous condition de ressources**
 - o Une revalorisation des minima sociaux et **leur accès dès la majorité.**
 - o Une simplification de l'accès à ces aides et une stabilisation des droits : rapprocher les calculs des prestations des situations réelles des personnes, tout en leur permettant de se projeter, analyser plus rapidement les situations ne doit pas signifier de faire vivre les personnes dans l'instantanéité.
 - o Une généralisation du mouvement d'automatisation des données pour alléger les formalités déclaratives et lutter contre le non-recours aux droits dû à la méconnaissance et à la complexité du système.
- Une **personnalisation des prestations** (de deuxième niveau) : le choix d'une prestation unique comporte le risque de ne pas prendre en compte les spécificités des personnes et leurs besoins. Les prestations doivent être personnalisées en fonction des trajectoires personnelles (handicap, invalidité, jeunesse, vieillesse, conditions de logement, etc.), familiales (composition du foyer, enfants à charge, etc.) et professionnelles (emploi précaire, situation hors emploi, etc.).
- Un **droit à l'accompagnement** pour mettre la personne au centre des dispositifs.

Proposition : favoriser l'accès des jeunes à l'autonomie

❖ Universaliser la garantie jeunes

Le Parcours contractualisé vers l'emploi et l'autonomie (Pacea) est, pour la CFDT, un premier pas vers l'instauration d'un véritable droit à l'accompagnement et vers l'insertion pour tous les jeunes.

L'impact de la crise sur **le parcours de nombreux jeunes**, notamment étudiants, nous incite à continuer à nous mobiliser pour la prise en compte de la situation de tous les jeunes. Le « Contrat Engagement Jeune » s'inspire des modalités de la Garantie jeune, soutenue par la CFDT en 2014 puis en 2017, et apporte des moyens supplémentaires pour renforcer l'accompagnement des jeunes les plus précaires.

La CFDT revendique que tous les jeunes aient accès au RSA dès leur majorité et à une véritable Garantie Jeunes universelle, qui instaurerait un droit à l'accompagnement renforcé et personnalisé pour tous les jeunes de 16 à 30 ans, et serait couplé d'une aide financière en fonction de leur situation, pour les aider à mieux sécuriser leur insertion sociale et professionnelle. Ce nouveau dispositif doit s'inscrire dans un triptyque accompagnement/formation/emploi, gage d'un parcours d'insertion durable.

❖ Adapter les solutions aux parcours de vie des jeunes

Quelle que soit sa situation, chaque jeune doit pouvoir bénéficier de solutions adaptées pour construire son projet personnel et professionnel.

Pour faciliter **l'accès aux droits**, la CFDT propose la mise en place d'un dispositif public de vérification rapide de la couverture sociale du jeune, via la généralisation de rendez-vous des droits. Cette démarche permettra notamment de garantir l'accès à la complémentaire santé solidaire.

En matière de **santé**, l'accès à des parcours de soins spécifiques – sans reste à charge – devra être facilité en particulier pour le soutien psychologique, la contraception, la lutte contre les addictologies.

En matière de **logement**, la CFDT propose d'améliorer l'information sur les aides au logement, notamment la garantie Visale ou les APL. En termes d'offre, la priorité pour répondre aux besoins spécifiques des jeunes doit porter sur le développement d'hébergements temporaires, à loyer adapté, et de résidences hôtelières à vocation sociale.

En matière de **transport**, nous revendiquons le développement d'un panel d'aides pour permettre l'acquisition d'un abonnement aux transports publics, la réparation ou l'achat d'une solution de mobilité, d'une aide à l'obtention du permis, via le CPF, des aides négociées dans les entreprises ou d'autres dispositifs existants dans les territoires.

❖ Mettre en place un réseau de proximité à destination des jeunes

Certains jeunes ont du mal à se repérer au milieu des acteurs de l'emploi et de l'insertion, ce qui peut les dissuader de solliciter un accompagnement. Les rôles de ces acteurs doivent donc être clarifiés dans le but de faciliter l'accès aux droits.



Les espaces France Services, les rendez-vous des droits de la Caisse d'allocations familiales (CAF), ou encore les opérateurs du service public de l'emploi et de l'insertion et de l'orientation doivent être mobilisés et exercer leurs missions de concert pour un accueil de premier niveau. Les missions locales dont le rôle est essentiel, ne peuvent être l'unique acteur de l'insertion des jeunes. L'Agence pour l'emploi des cadres (Apec), Pôle emploi, l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp) et les opérateurs de Conseil en évolution professionnelle (CEP) doivent également participer au premier accueil des jeunes.

Proposition : garantir l'accès des travailleurs indépendants à la protection sociale

L'accès à la protection sociale pour les travailleurs indépendants devient indispensable. La crise sanitaire les a touchés de plein fouet et a révélé un manque criant en la matière. Aujourd'hui, leur couverture est incomplète.

La CFDT défend, pour tous les indépendants solo (ceux qui exercent seuls leur activité), le bénéfice d'une couverture complète sur les risques couverts par les cinq branches de la sécurité sociale.

De plus, lorsqu'il existe une collectivité de travailleurs indépendants face à un ou des interlocuteurs en position de domination économique, la CFDT revendique que les travailleurs indépendants solo, puissent négocier collectivement sur les sujets pour lesquels cela est pertinent, tout particulièrement sur la rémunération ou la protection sociale complémentaire. **Ce droit de négocier nécessite la construction d'une représentation légitime, spécifique pour les travailleurs indépendants, distincte de la représentation patronale.**

Proposition : pour une loi Grand âge – maintenir l'autonomie par la structuration d'une 5ème branche de la protection sociale

Il y a urgence à agir pour que chacun puisse développer et maintenir son autonomie le plus longtemps possible. Notre système doit se développer de façon préventive, en luttant contre les inégalités et en faisant de la dignité des usagers et des professionnels, le moteur des réformes. Le vieillissement de la population est une réalité. La prise en charge du **maintien de l'autonomie** le plus longtemps possible se heurte à la réalité d'un secteur qui ne parvient pas à garantir aux personnes accueillies ni aux professionnels la dignité qu'ils sont en droit d'exiger. Le poids reposant sur les aidants, des femmes majoritairement, ne fait que s'accroître, humainement et financièrement.

La prise en charge de la perte d'autonomie doit être pensée et organisée en plaçant les personnes au centre des dispositifs, notamment ceux destinés à garantir le « bien vieillir », la dignité et la citoyenneté. Ainsi, la CFDT est favorable à une prise en charge sans condition d'âge de la perte d'autonomie, que ce soit pour le montant des prestations ou l'accès à des parcours d'accompagnement personnalisés.

L'attractivité des métiers du « prendre soin » est un enjeu fondamental qui passe par une meilleure rémunération, le développement des parcours professionnels et professionnalisants, de meilleures conditions de travail et d'emploi, et des recrutements de professionnels qualifiés en nombre suffisant. La crise d'attractivité que ces métiers connaissent impose des réformes structurelles qui doivent s'ajouter aux nécessaires revalorisations de salaires.

❖ Une loi Grand Age

La CFDT revendique de manière urgente une loi Grand Âge à la hauteur des besoins. Cette loi est nécessaire pour diminuer le reste à charge tant en établissement qu'à domicile, prendre en compte l'adaptation de l'habitat des personnes en perte d'autonomie et revaloriser les métiers de l'accompagnement.

La CFDT exige des pouvoirs publics une vigilance accrue sur le fonctionnement des établissements et services accueillant des personnes âgées ou en situation de handicap, notamment en donnant aux ARS une réelle capacité de contrôle et d'inspection, dépassant les contrôles sur pièces.

❖ Une 5ème branche de la protection sociale qui doit se structurer, avec un financement à la hauteur des enjeux

La mise en place d'une branche relative à la perte de l'autonomie nécessite de clarifier l'articulation entre le rôle de l'action publique, la place de l'action sociale, notamment départementale, et celle des solidarités familiales.

La gouvernance de la branche doit également mieux structurer la représentation entre les partenaires sociaux et les parties prenantes, face à l'État, qui est aujourd'hui surreprésenté.

Pour la CFDT, la création d'une branche de la protection sociale passe par un investissement fort dans le secteur, et un financement à la hauteur des enjeux. Dans cet objectif, la CFDT revendique un financement pérennisé sur la base d'une solidarité large assurée par tous les revenus du travail, y compris les pensions de retraite, et du capital. La CFDT revendique également de faire contribuer les patrimoines au financement de la perte d'autonomie par la création d'une taxation sur les patrimoines et les successions et donations (cf. chapitre 5 sur la fiscalité).

Proposition : financer la protection sociale à la hauteur des besoins, garantir son autonomie et améliorer son articulation avec l'Etat

La protection sociale est essentiellement financée par des cotisations sociales, et par des contributions sur les revenus, au travers de la CSG. Pour la CFDT, le financement autonome de la protection sociale, garant de sa pérennité, doit rester la règle. Certaines contributions de l'État viennent financer non pas des dépenses de solidarité mais des exonérations de charges que l'État a accordé aux entreprises sur les plus bas salaires.



La CFDT revendique que la stricte compensation par l'État des exonérations de cotisations sociales soit réaffirmée et appliquée.

Le vieillissement, la montée des maladies chroniques, l'accès au progrès en santé, la qualité de notre système de soin doivent être pris en charge collectivement, par la solidarité nationale. Aujourd'hui, c'est par la dette que le déficit de notre système de santé est couvert. La CFDT revendique une hausse de la CSG de 1 point pour le financer.

Si la protection sociale est encore majoritairement financée par les travailleurs et les entreprises, les évolutions récentes renforcent la place de la solidarité nationale. **La CFDT ne conteste pas la légitimité de l'État, et la nécessité d'une meilleure articulation des responsabilités.**

Si l'autonomie de la protection sociale réside dans son financement, elle réside aussi dans sa gouvernance. La légitimité de financeur des organisations syndicales et patronales se double de leur capacité à représenter les bénéficiaires, travailleurs et retraités comme entreprises, du niveau national ou niveau local. Leur légitimité repose sur leur capacité à contribuer à l'intérêt général. Notre système de protection sociale ne peut pas être piloté uniquement par l'État. C'est une nécessité démocratique.

Un système de santé accessible à tous

Au sortir de la crise sanitaire, il est indispensable de mesurer l'exploit réalisé par notre système de soin, et surtout par les professionnels qui l'ont porté à bout de bras. Mais sa fragilité, depuis longtemps dénoncée par la Cfdt, a aussi été mise en lumière.

Proposition : lutter contre les déserts médicaux

L'accès à la santé est un droit fondamental, mais il se heurte à une prévention insuffisante et de fortes inégalités selon le lieu d'habitation, l'âge, le genre, la catégorie socio-professionnelle, le travail, etc. Si l'accessibilité aux différents professionnels de santé a pu être facilitée par des moyens nouveaux (plateformes numériques, téléconsultations, etc.), **les déserts médicaux demeurent et se développent. Un bouquet de mesures doit être développé pour rendre effectif un service territorial de la santé qui réponde aux besoins de la population dans des délais raisonnables**, en renforçant la nécessaire dimension pluriprofessionnelle de ce service territorial, en intégrant des investissements spécifiques dans des maisons de santé par exemple, comme des actions pour l'attractivité des territoires désertés.

De plus, il est inacceptable que les usagers subissent une double peine dans ces territoires, où la difficulté d'accès au soin se conjugue avec le paiement de dépassement d'honoraires. **Une régulation renforcée devra s'opérer pour les éviter.**

En attendant les travaux du Ségur sur l'organisation territoriale du système de soin, **la Cfdt demande un moratoire sur les fermetures de lits et un changement radical du financement des hôpitaux.**

Proposition : repenser le travail dans les secteurs du sanitaire, du social et du médico-social

Les professionnels de l'hôpital public, et plus globalement des établissements du sanitaire, du social et du médico-social souffrent d'un manque de reconnaissance notamment salariale, de conditions de travail dégradées. La distorsion entre leurs attentes, leur aspiration à la qualité de leur travail, et les conditions de sa réalisation ne sont plus acceptables.

Les négociations sur l'organisation du travail sont indispensables à lancer rapidement, en garantissant aux directions d'établissements des moyens qui leur permettent de négocier et mettre en œuvre ces nécessaires transformations.

Les chantiers de l'attractivité des métiers (Ségur de la santé et mission Laforcade), doivent se poursuivre, notamment pour les étendre à davantage de professionnels, et améliorer les parcours.

Un système de retraite plus juste et plus lisible

Les bases financières de notre système de retraite sont aujourd'hui solides. Les efforts consentis ont permis de surmonter les déséquilibres démographiques liés au vieillissement et au papy-boom. Les besoins de financement qui persistent n'ont pas le caractère général ou permanent qui justifierait une mesure d'ajustement global, en particulier par une hausse de l'âge légal d'ouverture des droits. S'il est légitime de s'interroger démocratiquement sur le niveau de dépenses consacrées aux retraites, le système actuel est soutenable sur la durée : à terme, la part des dépenses de retraites dans le PIB devrait décroître, au pire rester stable.

Le recul de l'âge légal de la retraite est une mesure injuste, qui frappe les personnes de façon indifférenciée, qu'elles aient commencé à travailler tôt ou tard, qu'elles aient un travail pénible ou pas, quelle que soit leur espérance de vie ou leur capacité à se maintenir en emploi. Le système actuel reste injuste, pénalisant les femmes, les carrières interrompues, les salariés mal payés, les polypensionnés, les basses pensions. **L'enjeu est de le refonder progressivement, avec pour objectifs la justice sociale et l'universalisation de la solidarité.**

La CFDT propose de :

- ❖ **Renoncer au recul de l'âge légal d'ouverture des droits**
- ❖ Elargir la prise en compte de la **pénibilité** en réintégrant les quatre facteurs supprimés en 2017 et améliorer la prise en compte des polyexpositions ; mettre en place un système de mesure des expositions fondé sur la sinistralité relative aux maladies professionnelles constatées au travers des codes risque de la Sécurité Sociale. Etendre le dispositif de prise en compte de la pénibilité à la fonction publique.
- ❖ **Revaloriser le minimum de pension** et l'indexer sur les salaires. Revoir, dans un sens plus favorable aux assurés aux carrières interrompues ou incomplètes, les périodes prises en compte pour le calcul du minimum de pension.
- ❖ Développer le **droit à la retraite progressive** et rendre le dispositif attractif pour les salariés.

Si le principe de la retraite par répartition est largement plébiscité, le pacte social qui la fonde est aujourd'hui menacé. Trop fragmenté, trop complexe, trop difficile à piloter, notre système de retraite génère de multiples inégalités qui nourrissent un sentiment d'injustice qui pourrait à terme affaiblir le consentement à la répartition. Après trente années de réformes qui ont pesé fortement sur les comportements, notre système de retraite est jugé trop normatif et trop contraignant. Il ne tient pas assez compte de la spécificité des parcours professionnels, des métiers exercés, il n'offre pas aux individus assez de possibilités pour organiser leur passage à la retraite en fonction de leurs besoins ou même de leurs aspirations.



Pour la CFDT, la question du traitement de la pénibilité au travail est incontournable, et appelle un dialogue social renforcé dans les entreprises. Ce sujet touche à la prévention des risques professionnels, à l'usure et à la désinsertion professionnelle, mais aussi à l'emploi des seniors. Concrètement, il s'agit d'assouplir les conditions, aujourd'hui très restrictives, rendant l'ouverture d'une négociation obligatoire sur cette thématique dans l'entreprise. Le dispositif du C2P, au-delà du départ anticipé en retraite qui doit être conservé, participe également de la prévention par la possibilité qu'il offre en matière de reconversion professionnelle via la formation. La prise en compte des expositions à la pénibilité doit néanmoins évoluer sur au moins trois aspects.

Une mobilisation nationale de lutte contre les discriminations

Les discriminations minent notre pacte démocratique. Fondées sur des stéréotypes et des préjugés pour traiter injustement une personne ou un groupe de personnes à différents moments de leur vie (éducation, emploi, logement, santé, etc.), elles constituent un frein à l'émancipation et excluent de facto de trop nombreux citoyens de la vie démocratique, faute d'avoir le sentiment d'être pleinement partie prenante de notre société. Malgré la loi et les politiques pour prévenir et agir contre les discriminations, des millions de citoyens en sont encore victimes. Il est donc urgent de **construire une politique nationale de lutte contre les discriminations, autour de trois axes.**

❖ Renforcer les moyens des acteurs

L'État ne peut pas agir seul pour rendre effective la loi contre les discriminations. Les effets d'annonce trouvent leurs limites dans les moyens donnés aux acteurs pour agir sur les territoires. La CFDT revendique de renforcer les moyens du Défenseur des droits et de l'inspection du travail qui, aux côtés des représentants du personnel, des associations et des organisations syndicales, pourront agir plus efficacement dans la lutte contre les discriminations. À la suite du vote du Parlement, la CFDT demande aussi la ratification effective par la France de la convention 190 de l'OIT concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

❖ Appliquer les recommandations du Défenseur des droits sur l'utilisation des statistiques ethniques

Comme le préconise le Défenseur des droits, il faut développer la statistique publique sur les discriminations fondées sur l'origine et l'utiliser comme instrument de pilotage et d'action pour la promotion de politiques d'égalité. La CFDT juge également nécessaire de compléter les obligations légales des entreprises sur la publication des indicateurs non-financiers et statistiques afin qu'elles les utilisent pleinement en matière de lutte contre les discriminations ethno- raciales. Elle soutient aussi la proposition de **créer un « observatoire des discriminations »** afin de disposer d'un système de veille statistique.

❖ Mettre en place une commission supplétive de lutte contre les discriminations dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés

L'objectif est que les employeurs fournissent, via cette commission, un état des lieux et les modalités d'action permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle. La lutte contre les discriminations doit devenir un sujet de dialogue social pour s'assurer que les processus RH ne soient pas discriminants.

Des services publics accessibles à tous

Les services publics sont depuis longtemps essentiellement perçus comme des centres de coûts, selon une seule logique comptable. Pendant toute la pandémie, les agents des services publics ont assuré la continuité de leur travail. Leur caractère vital a été mis en évidence, au même titre que les lourdes conséquences d'années de contraintes budgétaires : un service de santé au bord de la saturation, un système éducatif sous-doté face au défi du numérique, un secteur du travail social en pleine crise, une justice pénalisée par la faiblesse des moyens, ...

Les crises successives ont pourtant démontré à quel point l'accès aux services publics était garant d'égalité, de qualité de vie, et à quel point aussi, toute perception de services publics insuffisants nourrit la désespérance sociale, la tentation de l'abandon. Dans cette optique, il est indispensable que les usagers soient régulièrement consultés et impliqués pour tout ce qui concerne l'étendue et la qualité des services rendus. Les travailleurs, agents, contractuels ou salariés, qui portent cette action publique font sans cesse la preuve de leur engagement. Avec les usagers, ils ont des choses à dire pour améliorer les services, pour améliorer l'accueil et l'accompagnement des usagers pour l'accès à tous leurs droits.

Une protection sociale et des services publics de qualité ne sont possibles qu'avec les professionnels qui rendent le service. L'attractivité des métiers doit donc être assurée et l'expertise des professionnels mieux reconnue.

Proposition : assurer la présence en proximité des services publics et leur coordination

Bien souvent dans un territoire, lorsqu'un accueil au public ferme dans un grand réseau (CAF ou CPAM), ce sont l'ensemble des services qui partent en même temps sans coordination (Poste, trésorerie etc.), chaque réseau ayant une vision de son optimisation budgétaire. La CFDT continue de revendiquer **un moratoire sur toute fermeture de structure d'accueil. Les services publics et leurs accueils doivent être mieux répartis, densifiés et surtout mieux coordonnés.** Les différents réseaux de service public, et ceux de la protection sociale, doivent s'accorder pour définir précisément leurs implantations, département par département, selon ce qui est nécessaire pour la vitalité de chaque bassin d'emploi. Il n'est pas admissible que chaque réseau de service public décide seul de ses implantations selon le critère des économies à réaliser.

L'enjeu de la décentralisation est de réussir les coopérations territoriales. Il s'agit donc **de créer une instance de coordination opérationnelle et de gouvernance des services publics**, là encore au niveau de chaque département et avec les différents acteurs : services déconcentrés de l'État, entreprises et établissements publics, opérateurs de la protection sociale, collectivités territoriales. Les partenaires sociaux et associations actives du territoire doivent pouvoir aussi participer aux travaux de cette instance.

Proposition : les espaces France Services, une opportunité de renouveler l'accessibilité aux services publics

Pour la CFDT, le réseau d'espaces France Services qui se met en place, constitue une véritable opportunité de renouveler l'accessibilité aux services publics, en collaboration étroite avec l'ensemble des opérateurs. **Les espaces France Services doivent s'inscrire dans une stratégie globale d'accès aux services publics** pour répondre aux besoins concrets des individus et des entreprises : définir un panier de services du quotidien ; garantir l'accès à toute personne dans un temps raisonnable, avec des horaires adaptés, une réelle proximité géographique, une offre de transports ou de communication suffisante et une offre de transport multimodale, durable et inclusive.

Le numérique peut participer à améliorer l'accès aux services publics à la condition toutefois que chaque usager puisse avoir affaire avec un agent pour une information, une orientation ou un accompagnement. La fracture numérique est une réalité. Avec le Pacte du pouvoir de vivre, la CFDT revendique **un droit à la connexion**, incluant des formations aux outils informatiques et des aides à l'acquisition de matériel. Les espaces France Services ou les tiers-lieux doivent être un lieu privilégié pour accompagner ces personnes en difficulté.

Proposition : faire participer les usagers à la gouvernance

Beaucoup de services publics - comme dans la protection sociale – font des évaluations avec des indicateurs ou des enquêtes de satisfaction. Pour la CFDT, ces évaluations ne peuvent pas suffire et il est essentiel d'impliquer les usagers. Cette implication des usagers est essentielle à différents niveaux : l'analyse des besoins, la création de la réponse et l'évaluation des dispositifs. Chaque service public, chaque espace France Services doit avoir son comité d'usagers.

Proposition : valoriser les parcours des professionnelles et professionnels de l'accueil

La qualité du service dépend de la qualité des conditions de travail et d'emploi des professionnels.

Les professionnels en charge des services publics ou aux publics, sont particulièrement à même de remonter des constats sur leurs fonctionnements ou des propositions d'améliorations. Toutefois, ils sont rarement impliqués ou écoutés dans l'organisation de ces services. De plus, alors que les métiers de l'accueil exigent des compétences et de l'expertise variés, ces métiers sont peu reconnus, parfois affectés spécifiquement aux travailleurs les moins expérimentés. La multiplicité des employeurs (publics ou privés, mairies, CAF, Préfectures, etc...) qui organisent ces services aux publics, ont retardé l'émergence d'une vraie reconnaissance des métiers de l'accueil.



Les professionnels qui s'investissent pour répondre au mieux font état de fortes difficultés. Impossibilité de répondre aux besoins, délais ne correspondant pas aux attentes des usagers, systèmes d'informations hétéroclites et parfois inadaptés, tensions dans la relation, incivilités ou violences, parcours professionnels bloqués, manque de formation, salaires insuffisants et très variables, autant d'éléments qui appellent des réponses.

Les travailleurs des Espaces France Services viennent d'horizons très divers et avec des profils et des statuts très différents. Ils sont parfois en difficulté en fonction de leur parcours, de leur formation et du back-office mis à leur disposition.

La CFDT soutient la création de filières des métiers de l'accueil, allant de l'accueil de premier niveau à l'encadrement et à la conception des dispositifs d'accueil. Elle propose la définition d'un référentiel métier commun à l'ensemble des services publics et opérateurs de protection sociale.

Proposition : une présence territoriale de l'Etat, garante des missions régaliennes

Le bon fonctionnement de notre pays dépend aussi fortement de la capacité de l'Etat à exercer ses missions régaliennes, parfois rendues impossible par l'attrition de ses moyens. C'est vrai en ce qui concerne la justice, mais aussi dans d'autres cadres, comme le contrôle, souvent parfois parent pauvre des politiques publiques. Or, que ce soit par exemple en matière de sécurité alimentaire, inspection du travail, sécurité sanitaire, qualité des établissements de soin, ... l'Etat n'est pas toujours en capacité de mener à bien ces missions qui protègent l'ensemble de nos concitoyens. La CFDT revendique donc un renforcement de la présence territoriale de l'Etat sur ses missions régaliennes, avec des agents en nombres suffisants pour les accomplir, et dans des directions enfin stabilisées (ARS, DREETS...).

Pour une politique d'intégration cohérente

Pour la CFDT, la solidarité et la défense des droits sociaux de tous les travailleurs doivent primer sur l'instrumentalisation incantatoire des politiques d'immigration.

Les immigrés et les migrants travaillent, vivent, consomment, interagissent dans la société. Comme l'ensemble de la population, ils ne représentent pas un bloc de personnes aux parcours de vie homogènes. Comme l'ensemble de la population, ils ne se définissent pas par une seule caractéristique qui serait leur statut d'immigré, mais par les multiples facettes qui fondent une identité. Pour pouvoir prendre en compte cette variété de parcours et de caractéristiques, chaque situation migratoire doit être pesée comme génératrice de droits associés à la situation des personnes migrantes : droit d'asile, regroupement familial, droit des étrangers qui étudient en France, ... Cette conception de droits « circonstanciés » est celle de la législation actuelle. Il est important de la réaffirmer face à la tentation de réduire le périmètre des droits à migration aux seuls réfugiés. Il serait aussi utile de l'enrichir en intégrant des situations nouvelles ou potentielles, comme le droit des déplacés climatiques.

La CFDT revendique :

- **Une politique d'insertion complète** pour celles et ceux qui ont obtenu le droit de résider sur notre territoire avec un accompagnement global sur les questions d'hébergement, d'éducation, de santé, de travail. L'État doit repenser l'accueil des demandeurs d'asile et résorber les campements insalubres, dans lesquels tentent de survivre nombre d'entre eux, et pour améliorer la prise en charge, dès leur arrivée sur le territoire, des mineurs isolés étrangers dans l'intérêt supérieur de l'enfant. Pour construire ce droit, **l'Etat doit systématiser le recours à l'expertise des professionnels qui travaillent au plus près des questions migratoires** (personnels de préfecture, travailleurs sociaux, personnels de santé, policiers, personnels de l'Education nationale), mais aussi les travailleurs et bénévoles des associations de soutien aux droits des personnes réfugiées et migrantes.
- **L'organisation d'Etats généraux de l'immigration pour repenser sereinement et dans leur globalité les politiques migratoires** et donner spécifiquement la parole aux acteurs concernés et aux professionnels du secteur. **En particulier, l'enjeu sera de reconsidérer les motifs d'entrée sur le territoire.** La durée des titres de séjour, leur diversité, ou encore les conditions d'octroi du titre de séjour pour motif économique doivent être mises à plat dans le respect des droits fondamentaux et des engagements internationaux de la France.
- **L'établissement de nouveaux critères moins restrictifs pour la régularisation des travailleurs sans-papiers** : à plus court terme, la CFDT revendique que les migrants en situation irrégulière qui ne sont ni expulsables ni régularisables bénéficient d'un titre de séjour et d'un titre de travail provisoire dans l'attente du règlement de leur situation.





Chapitre 4 – Revitaliser notre démocratie

Le lieu de travail a aussi besoin de démocratie

10 propositions pour adapter les ordonnances Travail

Proposition : renforcer et généraliser la participation des administrateurs salariés pour une gouvernance partagée

Proposition : faire progresser la codétermination dans les administrations et les établissements publics

Proposition : généraliser la raison d'être à toutes les entreprises et rendre obligatoire l'inscription de la raison d'être dans les statuts de l'entreprise

Restaurer la confiance dans nos processus démocratiques

Proposition : revitaliser l'articulation entre démocratie politique et démocratie sociale

Proposition : garantir la sincérité des processus de démocratie participative

Le lieu de travail a aussi besoin de démocratie

Face à une crise sanitaire inédite, les responsables politiques ont pris conscience de l'importance des territoires, les employeurs du rôle de la puissance publique, les salariés de la portée de la représentation collective. Les entreprises et les administrations qui ont le mieux résisté au choc sont celles qui ont écouté les travailleurs, qui leur ont redonné du pouvoir d'influence sur les décisions, qui ont misé sur un dialogue social de qualité. Il a fallu rapidement faire face au premier confinement, imaginer de nouvelles organisations du travail, assurer la sécurité sanitaire de tous, anticiper la reprise progressive du travail en présentiel. Rarement les représentants du personnel n'ont été autant sollicités. Ils ont fait preuve de réactivité et d'implication pour répondre à des situations totalement inédites.

La crise sanitaire a démontré, s'il le fallait encore, la nécessité d'un dialogue social de qualité au sein des entreprises sur les problématiques de santé, de conditions de travail et d'organisation du travail. C'est en effet là où ce dialogue a pu se tenir que les protocoles sanitaires ont été les mieux acceptés, et par voie de conséquence, les mieux appliqués. Cependant, la CFDT ne peut que constater une régression, aussi bien quantitative que qualitative, de ce dialogue sur les questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail depuis que les ordonnances de septembre 2017 ont modifié le cadre de la représentation du personnel. Si la réforme du 2 août 2021 prévoit des améliorations en matière de formation des élus sur ces aspects, des mesures correctives restent à envisager. Il est en effet indispensable de connaître le travail au plus près de ses réalités pour que les mesures les plus appropriées en matière de prévention des risques puissent être discutées, prises et appliquées dans les entreprises.

En 2017, le Président de la République a engagé une réforme pour donner à chaque entreprise plus de liberté dans l'organisation du dialogue entre la direction et les salariés. Objectif partagé par la CFDT, convaincue que la norme doit aussi se construire au plus près des réalités vécues par les salariés par la négociation avec leurs représentants. **Cependant, la construction et la mise en œuvre de cette réforme ont abouti à des résultats très éloignés des intentions affichées, la réduction des moyens prenant le pas sur la volonté de renforcer le dialogue social.**

La redéfinition des périmètres des établissements pour la mise en place d'un CSE conduit à une concentration de ce dialogue, laissant des établissements sans représentation du personnel, et éloignant les représentants du personnel des salariés. La fusion des instances, au lieu de simplifier et d'améliorer le dialogue social a complexifié la tâche des élus qui nous disent quasi unanimement ne plus avoir les moyens de remplir leur mission, certains se décourageant. **En clair, les entreprises qui auparavant avaient un dialogue social de qualité ont bon an mal an retrouvé un cadre acceptable, les autres observent une dégradation du dialogue social en particulier parce que de nombreux employeurs ont vu dans cette réforme l'opportunité de baisser les coûts consacrés au dialogue social.**

Dans une période traversée par de grandes mutations écologiques et numériques au centre desquelles se trouve l'entreprise, les travailleuses et les travailleurs aspirent légitimement à pouvoir agir sur leur travail, son organisation, ses finalités, son sens et son utilité pour la collectivité. **Le partage du pouvoir est réinterrogé, voire remis en question dans l'entreprise, dans les établissements publics et les administrations, comme dans le reste de la société. Les frustrations, les colères suscitées par un travail qui ne prend pas en compte la parole des travailleurs ne s'éteignent pas en sortant de l'usine ou du bureau. Il ne peut y avoir de démocratie sans démocratie sociale.**

La CFDT fait des propositions pour faciliter ce rééquilibrage des forces au sein des entreprises et enrichir le dialogue social, combinant négociation collective, consultation et implication des salariés. Dans les fonctions publiques, la CFDT sera vigilante sur la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique, et fera des propositions pour faire vivre un dialogue social de qualité.

Le partage de la valeur est aussi une question de **partage du pouvoir dans l'entreprise entre les actionnaires, qui apportent le capital, et les salariés, qui apportent le travail.** Le dialogue social depuis les lois Auroux a vécu un empilement de nombreuses réformes complexifiant le cadre sans faire la preuve d'une montée en gamme. **La CFDT revendique donc un changement de braquet par la mise en place d'un système de codétermination à la française** consistant en un meilleur équilibre des parties dans les organes de gouvernance, et donnant un pouvoir accru aux représentants du personnel par la mise en place d'avis conformes, une démocratisation du travail donnant enfin la parole aux salariés.

10 propositions pour adapter les ordonnances Travail

Outre les (re)négociations d'accords lors des renouvellements des CSE dans toutes les entreprises privées de plus de 10 salariés qui vont débiter en 2022 et s'étaler jusqu'à fin 2023 pour la grande majorité d'entre elles, la CFDT appelle aussi à une évolution de la loi pour un dialogue social équilibré, plus efficace, plus proche des travailleurs, plus transparent, plus loyal.

Sans être exhaustives, voici 10 propositions d'évolutions :

1. **Rendre aux représentants du personnel les moyens de tenir leur mandat** : redonner les moyens aux élus de faire leur mission de proximité et de mener à bien leur mandat, en réhaussant le crédit d'heures de délégation.
2. **Permettre une montée en prérogatives et en compétences des élus suppléants** : ouvrir la possibilité pour les suppléants de suivre les réunions plénières par visioconférence. À défaut, leur permettre de participer à deux plénières par an.
3. **Rendre systématique la mise en place des représentants de proximité** : dans les entreprises multisites, créer une obligation de mise en place de représentants de proximité dotés de réelles prérogatives comme le recueil des demandes individuelles et collectives,

des moyens pour fonctionner ainsi que deux jours de formation Santé, Sécurité et Conditions de Travail.

4. **Création d'un local syndical numérique permettant par exemple l'utilisation de la messagerie électronique de l'entreprise pour les représentants afin de communiquer avec les salariés** : ouvrir le droit aux représentants des salariés de communiquer par courriel (boîtes mail professionnelles) auprès de l'ensemble des travailleurs.
5. **Renforcer les missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail (SSCT)** : mise en place obligatoire d'une Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dès 50 salariés.
6. **Allongement des délais de consultation** : allonger, à défaut d'accord, les délais de consultation de droit commun d'un mois, à la demande de la majorité des membres élus du CSE dans les cas suivants : Consultation sur la politique sociale axée sur les conditions de travail ; Consultation sur les orientations stratégiques ; Projet ayant des effets importants sur les conditions de travail ; Expertise faisant suite à l'identification d'un risque grave.
7. **Valorisation et sécurisation des parcours professionnels des représentants du personnel** : faire de la valorisation et de la sécurisation des parcours professionnels des représentants du personnel un thème réservé de négociation (celui où l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise), avec une clause spécifique obligatoire pour les entreprises de moins de 50 salariés.
8. **Donner les moyens d'un véritable dialogue social, économique et environnemental** : afin que la dimension environnementale devienne un vrai axe de dialogue social, conférer aux représentants du personnel des moyens : formation et un quota annuel d'heures de délégation à disposition des membres du CSE réparti selon la représentativité relative.
9. **Modifier les règles de négociation des accords de performance collective (APC)** : Ces accords destinés à adapter les conditions sociales à une problématique particulière de l'entreprise doivent être négociés en toute transparence et conclus pour une durée déterminée.
10. **Prise en compte des conséquences d'un accord RCC sur les conditions et l'organisation du travail** : pour les accords RCC (rupture conventionnelle collective), le CSE doit être consulté sur l'impact sur les conditions et l'organisation du travail. Afin de permettre au CSE d'analyser cet impact, celui-ci pourra bénéficier d'un recours à l'expertise financé à 100 % par l'employeur.

Proposition : renforcer et généraliser la participation des administrateurs salariés pour une gouvernance partagée

Le conseil d'administration ou de surveillance étant le lieu où se décide la stratégie et le partage de la valeur ajoutée de l'entreprise, les représentants des travailleurs doivent y participer. Leur connaissance de l'entreprise et le fait qu'ils ne soient pas guidés par la recherche de l'intérêt de court terme permettent un rééquilibrage de la gouvernance au profit des intérêts de long terme. Plusieurs évolutions législatives (lois Sécurisation de l'emploi en 2013, Pour le dialogue et l'emploi en 2015, PACTE en 2019) ont produit des avancées en ce sens, sans parvenir à hisser la France au niveau des standards européens. La France doit achever la construction d'une véritable « codétermination à la française ». Cela passe, outre un renforcement du dialogue social et du dialogue professionnel, par un renforcement et une généralisation de la participation des administrateurs salariés dans les instances de gouvernance.

- ❖ **Abaisser le seuil de mise en place et augmenter la proportion de représentants du travail dans les organes de gouvernance**

A partir de 500 salariés, les entreprises doivent intégrer des représentants des salariés dans leur système de gouvernance (au moins 2 administrateurs salariés). D'autres pays ont des seuils plus bas, comme la Suède, la Norvège et le Danemark. Ce seuil des 500 salariés est le standard allemand en vigueur depuis 1952.

À partir de 1 000 salariés, les salariés doivent être au moins un tiers des membres du conseil. Ce seuil, proposé par le rapport Gallois, est également un seuil courant en Europe.

Les plus grandes entreprises, à partir de 5 000 salariés, devraient pouvoir intégrer 50 % de représentants des salariés dans leurs conseils.

- ❖ **Généraliser la représentation dans les organes de gouvernance**

Actuellement, certaines formes de sociétés échappent à l'obligation de mettre en place des administrateurs salariés : les sociétés par actions simplifiées (SAS) et les holdings (si au moins une de leurs filiales a des administrateurs salariés, la holding de tête n'est pas tenue d'en intégrer dans son conseil). La CFDT revendique la fin de ces exceptions qui finissent par devenir la règle.



Proposition : faire progresser la codétermination dans les administrations et les établissements publics

Tout en reconnaissant la spécificité de la décision publique, la CFDT revendique que le « travail » des agents soit reconnu en tant que partie constituante des fonctions publiques, et que la codétermination progresse aussi dans les administrations et établissements publics. La CFDT propose que des espaces de co-construction soient définis avec les employeurs publics, sur des thématiques précises, notamment formation, qualité de mise en œuvre des services publics.

Proposition : généraliser la raison d'être à toutes les entreprises et rendre obligatoire l'inscription de la raison d'être dans les statuts de l'entreprise

Beaucoup d'entreprises ont été critiquées, à juste titre, en exprimant une raison d'être qui n'exprime aucun aspect concret et structurant, en lien avec les activités de l'entreprise et qui s'apparente simplement à une opération de communication. La CFDT revendique l'obligation, pour les entreprises ayant défini une raison d'être, de l'inscrire dans leurs statuts, afin d'en faire la clef de voûte d'un engagement stratégique sur le long terme.

Restaurer la confiance dans nos processus démocratiques

Notre démocratie est en crise et nos concitoyens font état d'une fatigue, voire d'une relégation démocratique.

Il s'agit moins de mettre en cause nos institutions que de questionner l'esprit dans lequel nous les faisons fonctionner. La survalorisation du vote aux dépens de la délibération, de l'opinion aux dépens de la réflexion, de la concurrence électorale aux dépens de la mobilisation collective nuit à la qualité de nos débats démocratiques. Notre modèle démocratique ne progressera pas si nous n'articulons pas **démocratie politique, démocratie sociale et démocratie participative**, si nous ne savons pas mieux partager le pouvoir tout en apprenant à mieux coopérer, si nous ne savons pas mieux débattre en amont et en aval du processus législatif et, surtout, si nous ne savons pas donner plus de pouvoir d'expression et de participation à tous les citoyens.

Les syndicats ou les associations, tous les corps intermédiaires, jouent un rôle indispensable pour créer et nourrir le lien social. Les millions de citoyens qui se réunissent pour agir sont une force démocratique. C'est ce qu'incarne le Pacte du pouvoir de vivre, alliance de 64 organisations qui mettent en commun leur expertise nourrie du travail de terrain de leurs militants, adhérents, bénévoles. La crise sanitaire a mis en lumière que l'intelligence collective était indispensable aussi bien pour prendre des décisions adaptées que pour les mettre en œuvre.

Proposition : revitaliser l'articulation entre démocratie politique et démocratie sociale

En organisant le dialogue entre des intérêts divergents mais tout autant légitimes, la démocratie sociale garantit une voix aux travailleurs et construit des compromis. Elle contribue en cela à l'intérêt général et à bâtir un avenir commun.

Les pratiques démocratiques d'élaboration des politiques publiques doivent donc se renouveler. La bonne voie n'est pas de tout penser en termes de verticalité sans jamais prendre en compte l'épaisseur de la société française. Un nouveau mode opératoire doit permettre d'articuler démocratie sociale et démocratie politique, comme le propose l'ANI du 14 avril 2022 « pour un paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux du monde du travail en profonde mutation ».

Cela nécessite aussi de renforcer la légitimité des organisations syndicales, de repenser la place du dialogue social aux niveaux national et interprofessionnel comme au niveau sectoriel et territorial.



Proposition : garantir la sincérité des processus de démocratie participative

La CFDT attend d'un processus participatif qu'il soit clair dans sa méthode et ses objectifs. Avec la Commission nationale du débat public (CNDP), dont les prérogatives doivent être élargies, il faut instruire la possibilité d'un cadre juridique qui garantisse la sincérité des processus de démocratie participative et délibérative de type convention citoyenne (information préalable, temps laissé pour la délibération, temporalité de la consultation, transparence du processus, impartialité des organisateurs, etc.).

Chapitre 5 – Pour un nouveau modèle de développement, durable et inclusif

Une transition écologique juste à accélérer

Proposition : instaurer une gouvernance démocratique de la planification écologique aux niveaux national, territorial et des filières

Proposition : élaborer deux lois de programmation pluriannuelle, climatique et de préservation de la biodiversité, en concertation avec les parties prenantes

Proposition : mener un réel débat démocratique sur les choix de notre mix énergétique articulant sobriété, efficacité et décarbonation

Proposition : intégrer des indicateurs environnementaux et sociaux dans la conduite des politiques publiques et les décisions des acteurs économiques

Proposition : conditionner les aides publiques à des critères sociaux et environnementaux et mobiliser la commande publique

Une fiscalité au service de la justice sociale et de la croissance durable

Proposition : flécher les recettes de la fiscalité écologique vers l'investissement dans la transition, l'accompagnement et la compensation pour les plus exposés

Proposition : soumettre les revenus du capital au même barème progressif que les revenus du travail en supprimant la flat tax

Proposition : remplacer le quotient familial par une allocation forfaitaire par enfant et ouvrir les allocations familiales dès le premier enfant

Proposition : instaurer une taxation progressive sur le patrimoine des plus aisés

Proposition : faire contribuer les patrimoines au financement de la perte d'autonomie et instaurer une plus grande progressivité de l'imposition des successions

Proposition : passer des règles de prix de transfert vers une imposition unitaire et un taux d'imposition effectif minimal de 25 % dans l'Union européenne



Pour une politique industrielle soutenant une croissance durable et inclusive

Proposition : améliorer notre compétitivité hors coût

Proposition : accélérer le développement de l'économie circulaire et développer les écosystèmes territoriaux

Proposition : doter le CNI d'une mission d'anticipation des transformations des chaînes de valeur à partir des travaux consolidés des comités stratégiques de filière

Une transition écologique juste à accélérer

Engagée de longue date pour le développement durable, la CFDT défend, à travers ses revendications et son action syndicale, une transition écologique juste. Il s'agit de **construire démocratiquement, en anticipant et accompagnant ses conséquences sur les femmes et hommes, un modèle de développement durable sur le plan écologique, socialement équitable et économiquement efficace.**

Ce nouveau modèle de développement ne tourne le dos ni à l'entreprise ni à l'industrie. Transformer nos modes de production, c'est produire autrement, produire mieux et surtout produire autre chose – produire des services, produire de l'usage, produire de l'accès, produire du durable et du réemploi.

Changer de modèle nécessite des efforts à tous les niveaux tant collectifs qu'individuels. Ceux-ci ne seront possibles qu'à la condition de dessiner un avenir désirable.

Si la transition représente un coût élevé à court et moyen terme, il s'agit d'un investissement de long terme pour réinventer nos activités avec davantage de progrès social et environnemental. Le coût de l'inaction pour les finances publiques et privées, les entreprises et les citoyens, ainsi que pour les générations futures, serait autrement plus élevé sur le plan économique et fragiliserait considérablement nos sociétés.

Cette perspective soulève deux enjeux clés : d'une part la juste répartition du coût de la transition, qui nécessite d'anticiper et d'accompagner ses effets sur le pouvoir d'achat des ménages et les besoins en investissements ; d'autre part, l'efficacité des actions mises en œuvre par les acteurs économiques publics et privés, qui nécessite d'anticiper les transformations des emplois et des compétences.

L'action publique doit jouer son rôle de catalyseur de la transition écologique, sur le fondement d'une planification démocratique : développer les énergies renouvelables et peu carbonées ; adopter une fiscalité juste et efficace du point de vue des changements de comportements ; supprimer les subventions aux énergies fossiles ; conditionner les aides publiques aux entreprises.

Proposition : instaurer une gouvernance démocratique de la planification écologique aux niveaux national, territorial et des filières

Atténuation du changement climatique, adaptation aux changements et préservation de la biodiversité vont réinterroger nos modes de vie en profondeur : quelles mobilités, quelle alimentation, quelles consommations, quel accès à quelles énergies pour quoi faire, quels habitats, quels procédés de production, quelle organisation du travail, etc. ? Les réponses à ces questions doivent articuler réduction des inégalités sociales, enjeu écologique et gouvernance démocratique. Les investissements nécessaires à l'évolution de nos modes de vie doivent être

réalisés en conséquence. C'est pourquoi la transition écologique doit être coconstruite et négociée avec toutes les parties prenantes.

La France ne part pas de rien (Grenelle de l'environnement, Commission nationale du débat public, Convention citoyenne pour le climat, etc.). **Mais les mutations sociétales, technologiques, industrielles, d'aménagement du territoire, de mobilité, de logement, d'alimentation, de gestion des flux (ressources et énergie) nécessitent une véritable gouvernance démocratique de la transition.** L'acceptabilité sociale n'est ni une résultante ni un prérequis, mais le fruit d'un processus de co-construction. Parallèlement, le pilotage démocratique de la transition doit permettre de mesurer le chemin à parcourir, les efforts à consentir, les investissements à réaliser, les ajustements à opérer, le cap à tenir. Cela passe par des indicateurs de suivi de la transition écologique – articulant objectifs environnementaux et sociaux – adoptés entre toutes les parties prenantes.

La CFDT revendique le lancement rapide de tels travaux prospectifs aux niveaux national, territorial, des filières pour identifier sans attendre les mesures de transformation et d'accompagnement à mettre en place.

A cet égard, la CFDT revendique de **renforcer le rôle des instances environnementales nationales** (CNTE, CNB, Haut conseil pour le climat, etc.).

Au niveau territorial, la CFDT revendique que toutes les parties prenantes (collectivités territoriales, acteurs de l'emploi et de la formation, observatoires, employeurs, représentants des salariés, associations, etc.) puissent travailler collectivement pour réaliser un diagnostic commun des risques et des opportunités du territoire. Ce diagnostic partagé permet d'explorer les futurs possibles au regard des objectifs (neutralité carbone, préservation de la biodiversité, adaptation au changement climatique), et d'élaborer des stratégies cohérentes et des plans d'actions publiques et privées.

Proposition : élaborer deux lois de programmation pluriannuelle, climatique et de préservation de la biodiversité, en concertation avec les parties prenantes

La planification démocratique de la transition écologique va de pair avec une programmation dans la durée des financements nécessaires. A ce jour, à l'exception de la programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE), aucune des stratégies et feuilles de routes nationales en matière de préservation de l'environnement, du climat, de la biodiversité ou d'adaptation au changement climatique n'est adossée à des financements permettant l'atteinte des objectifs énoncés.

C'est pourquoi la CFDT revendique d'instituer une loi de programmation pluriannuelle des finances publiques pour le climat afin de nous obliger collectivement à mettre les moyens en face de nos ambitions en matière d'atténuation et d'adaptation.

Ce type de loi doit permettre d'articuler le cap, la trajectoire, les jalons intermédiaires, les actions programmées et leur financement. Il s'agit aussi de réduire les incertitudes des acteurs

économiques, et donc le coût des investissements. Une telle loi de programmation pluriannuelle des finances publiques permettrait un suivi régulier au Parlement, ce qui renforcerait la gouvernance démocratique de la transition.

La CFDT revendique par ailleurs qu'une loi de programmation puisse être élaborée également pour la **préservation de la biodiversité**.

Proposition : mener un réel débat démocratique sur les choix de notre mix énergétique articulant sobriété, efficacité et décarbonation

Diviser par deux nos émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030 et atteindre la neutralité carbone au plus tard en 2050 nécessite de découpler notre développement de la consommation d'énergies fossiles. Mais aucune énergie, même faiblement carbonée, n'est « propre » du point de vue de la biodiversité, de l'extraction des ressources, de l'acceptabilité sociale, du coût économique ou des générations futures. Et nous ne pouvons pas tout miser sur des technologies nouvelles, qui restent très hypothétiques dans leur capacité à sécuriser la transition énergétique. C'est pourquoi **la transition énergétique doit articuler sobriété et efficacité, dans l'objectif d'une baisse massive de notre consommation d'énergie totale**.

La transition énergétique va donc transformer toutes les activités (recherche, formation, industrie, services publics, mobilités, habitat, santé...) et tous les territoires en requestionnant la satisfaction de nos besoins, de nos modes de production, de consommation, de déplacement, d'habitat, bref de nos modes de vie. Ce sont de véritables politiques publiques de transition qui doivent être engagées : rénovation énergétique globale ; lutte contre l'artificialisation des sols et l'étalement urbain ; développement des mobilités durables et des modèles agroécologiques ; fléchage des investissements vers les activités bas-carbone et l'économie circulaire (éco-conception, réparabilité, recyclage, réemploi).

Nos choix d'aujourd'hui vont conditionner nos vies de demain. **C'est pourquoi la CFDT appelle à définir démocratiquement notre politique et notre mix énergétique, à travers un débat public associant les composantes de la société et n'emprisonnant pas les générations futures dans des choix irréversibles.**

Proposition : intégrer des indicateurs environnementaux et sociaux dans la conduite des politiques publiques et les décisions des acteurs économiques

Un nouveau modèle de développement suppose de nouveaux indicateurs pour conduire les politiques économiques. **La croissance en elle-même ne dit rien des inégalités, de la pauvreté ou des désordres environnementaux. Le pilotage économique et l'évaluation des politiques publiques ne peuvent avoir pour seule boussole, le Produit Intérieur Brut.**

Ils doivent être orientés par les nouveaux indicateurs de richesse définis par la loi Sas de 2015 (éducation, santé, inégalités de revenu, biodiversité, etc.), déclinés en sous-indicateurs (territoire, genre, tranche d'âge, catégories socioprofessionnelles) comme le préconise le CESE.

De la même manière, une révision des normes comptables, qui définissent ce qui a de la valeur et ce qui coûte dans l'entreprise, doit favoriser un pilotage et un développement plus soutenable de celles-ci. Si l'intégration de critères environnementaux est devenue nécessaire, elle n'a de sens qu'associée systématiquement à l'intégration de critères sociaux.

Or, les règles comptables utilisées en Europe, établies pour les besoins de transparence et de sincérité des données financières des investisseurs, survalorisent les décisions financières dans la gestion des entreprises, le travail et l'environnement étant hors radars comptables :

- Les normes comptables et les outils de gestion considèrent le travail comme une charge et non comme une richesse. Les savoir-faire, les compétences et la performance du collectif de travail constituent pourtant un actif immatériel de l'entreprise qui doit être mesuré et intégré dans les bilans des entreprises afin de donner corps au capital humain et d'être pris en compte dans les stratégies de création de valeur.
- Les normes comptables traitent l'air, l'eau, les sols, l'énergie comme des moyens à user ; rien n'incite à les conserver, les régénérer ou les développer. Ils n'ont de ce fait aucun poids dans la gestion des entreprises. Ce cadre à partir duquel les entreprises prennent leurs décisions doit être réinterrogé.

La CFDT revendique de **repenser les normes comptables afin d'intégrer le travail et l'environnement pour mesurer la performance réelle de l'entreprise**. Il en va de la pérennité de nos activités comme de la rentabilité des investissements.

Proposition : conditionner les aides publiques à des critères sociaux et environnementaux et mobiliser la commande publique

Destinées à soutenir la productivité et la compétitivité, les aides publiques aux entreprises doivent être facteur de transformation écologique et sociale de notre économie afin de renforcer la résilience de nos entreprises face aux défis qui sont devant elles. C'est aussi un enjeu démocratique de bon usage des deniers publics.

La CFDT revendique que les aides publiques, quelle que soit leur nature (subvention, garantie financière, prise de participation ou exonération fiscale), soient conditionnées à des critères de progrès social et environnemental.

Les conditions sociales et environnementales peuvent être à satisfaire en amont (critères d'éligibilité) et en aval (accomplissement des engagements, obligation de réalisation du projet).

Elles peuvent être complétées d'engagements volontaires – comme le prévoit la charte d'engagement quadripartite signée en Bourgogne-Franche-Comté. Afin de répondre aux difficultés d'évaluation et de contrôle de l'État et des pouvoirs publics, la CFDT revendique que le dialogue social dans l'entreprise contribue à la régulation des aides.

Dans les entreprises dotées d'un CSE, la CFDT revendique un dispositif de régulation de l'utilisation des aides publiques à trois étages :

- Un **avis conforme du CSE** quant à l'utilisation des aides publiques ou, à défaut, un avis motivé obligatoire
- Un **dialogue social renforcé dans l'entreprise**, vecteur d'un suivi fin au niveau régional. A l'instar de ce qui est prévu pour l'APLD, une information régulière du CSE sur l'utilisation des aides publiques, avec transmission trimestrielle d'un avis motivé du CSE à la DREETS, en vue d'un bilan consolidé à destination de comités de suivi régionaux des aides publiques et du comité de suivi national.
- Un **droit d'alerte du CSE** : si, malgré l'information-consultation sur la stratégie de l'entreprise et les informations régulières au CSE, celui-ci considère que les engagements ne sont pas tenus, ou si l'obligation d'information-consultation n'est pas respectée, le CSE déclenche un droit d'alerte auprès de l'employeur. Celui-ci doit alors répondre au CSE. En l'absence de réponse, ou de réponse jugée satisfaisante, le CSE transmet son droit d'alerte à la DREETS/au représentant de l'Etat dans le département (sous-préfet ou sous-préfet à la relance le cas échéant). Les DREETS/sous-préfets sont chargés de faire état de ces alertes aux comités de suivi régionaux ou au comité de suivi national des aides publiques aux entreprises.

Pour les entreprises sans CSE, la CFDT propose que l'administration transmette aux entreprises de moins de 50 salariés un formulaire afin de réaliser un bilan trimestriel de l'utilisation des aides publiques. Ce formulaire est transmis aux DREETS afin qu'un bilan consolidé soit transmis aux comités de suivi régionaux ou au comité de suivi national des aides publiques aux entreprises.

La commande publique est également un puissant levier de transformation de notre économie. La CFDT revendique que tout appel d'offre publique inclut des critères sociaux (formation, dialogue social, conditions de travail, types de contrats, etc.) et environnementaux (décarbonation, préservation de la biodiversité, etc.) ambitieux en vue de transformer progressivement des chaînes de valeur entières (rénovation énergétique des bâtiments publics, restauration collective, transports, énergie, etc.). Il s'agit de favoriser les procédés sobres sur le plan énergétique, les matières premières à faible empreinte carbone, la diminution ou le recyclage des déchets, des produits éco-conçus, etc.

Une fiscalité au service de la justice sociale et de la croissance durable

Pour faire face aux défis environnementaux, pour préparer l'avenir, mais aussi pour réparer une société fracturée, l'action publique est indispensable. L'impôt est au cœur du pacte démocratique. Pour la CFDT, il est temps de repenser notre fiscalité en mettant de côté les vieilles croyances qui ont affaibli ces dernières années le consentement à l'impôt et, au-delà, la capacité d'action publique. L'idée d'un « ras-le-bol fiscal » général et indifférencié occulte en fait une demande de justice dans la répartition des efforts pour la transition.

Proposition : flécher les recettes de la fiscalité écologique vers l'investissement dans la transition, l'accompagnement et la compensation pour les plus exposés

La fiscalité écologique se compose, d'une part, de taxes multiples sur des produits et services réputés néfastes à l'environnement pour en dissuader l'utilisation et, d'autre part, de dispositifs d'incitation (réduction, crédits d'impôts, etc.) à l'usage de produits et services plus vertueux.

Parce que la diminution des émissions de carbone et la préservation de l'environnement sont les défis majeurs qui s'imposent à nous aujourd'hui, le principe du pollueur payeur doit s'appliquer. Toutefois, les taxes (à l'instar de la taxe carbone) pèsent davantage sur les ménages aux bas revenus que sur les plus hauts. En outre, de nombreuses exemptions persistent pour les entreprises ou certains secteurs.

Mobiliser le principe du pollueur payeur (air, eau, sols, etc.) implique donc de réunir plusieurs conditions : le surcoût occasionné pour les ménages modestes doit être compensé ; tous les secteurs et toutes les entreprises doivent y être soumises sans exemption bien qu'elles puissent être accompagnée pour transformer leurs pratiques.

La CFDT revendique que l'intégralité des recettes de la fiscalité écologique soit fléchée vers l'investissement dans la transition écologique, l'accompagnement des ménages et des entreprises dans la transition et des mesures de compensation pour les plus modestes et vulnérables.

Enfin, la fiscalité écologique incitative doit être renforcée, notamment pour mieux lutter contre l'artificialisation des sols et préserver la biodiversité.

Proposition : soumettre les revenus du capital au même barème progressif que les revenus du travail en supprimant la flat tax

Nombre de réformes fiscales ont été basées sur l'idée que la baisse des prélèvements obligatoires favorisait la croissance et que celle-ci permettait ensuite d'améliorer la situation des plus défavorisés. Cette théorie du « ruissellement », qui n'a jamais été rigoureusement validée,

s'est avérée néfaste sur le long terme, privant l'action publique de ressources essentielles et renforçant le sentiment d'injustice. Pour la CFDT, il importe de réaffirmer que l'impôt progressif est l'impôt le plus juste et ce, quelle que soit la source des revenus.

Pour que tous les revenus soient imposés sur les mêmes principes et donc pour renforcer l'égalité devant l'impôt quel que soit le niveau de revenu, la CFDT demande la suppression de la *flat tax* et la réintégration des revenus du capital dans l'assiette de l'impôt sur le revenu.

Proposition : remplacer le quotient familial par une allocation forfaitaire par enfant et ouvrir les allocations familiales dès le premier enfant

Les avantages familiaux ont historiquement été pensés sur un modèle de famille qui privilégie la mono-activité dans le couple – bien souvent celle de l'homme. La multiplicité des formes de familles et la monoparentalité, ainsi que nos ambitions d'égalité entre femmes et hommes invitent à requestionner ces avantages.

Ainsi, la CFDT revendique de remplacer le quotient familial par une allocation forfaitaire par enfant, afin que le « gain » obtenu par enfant ne soit pas croissant avec le revenu, et d'ouvrir les allocations familiales, dès le premier enfant. Par ailleurs, la CFDT revendique la fin du quotient conjugal.

Proposition : instaurer une taxation progressive sur le patrimoine des plus aisés

Au cours des dernières décennies, la concentration du patrimoine s'est fortement accrue : 10 % de la population possède 47 % du patrimoine total des ménages, 1 % en possède 16 %. Cette concentration accroît les inégalités des chances et favorise une société de rentiers. Compte tenu des charges exceptionnelles auxquelles nous devons faire face (pandémie, transition écologique), compte tenu aussi de l'impératif de justice sociale, la CFDT revendique un effort particulier des catégories les plus aisées (qui pourraient être les 1 % de ménages possédant un patrimoine supérieur à 2,7 M€).

Proposition : faire contribuer les patrimoines au financement de la perte d'autonomie et instaurer une plus grande progressivité de l'imposition des successions

La première inégalité est celle de la dotation en patrimoine à la naissance. Or, nous devenons progressivement une société d'héritiers : en France, la part du patrimoine hérité dans le patrimoine que possèdent les ménages représente désormais 60 % contre 35 % au début des années 1970. Par ailleurs, les 10 % les plus aisés possèdent la moitié du patrimoine en France. L'objectif de justice sociale poursuivi doit être compris par tout le monde. La fiscalité actuelle ne parvient pas à limiter la croissance des inégalités.



Pour financer la prise en charge de la perte d'autonomie, la CFDT revendique de faire contribuer les patrimoines au financement de la perte d'autonomie par la création d'une taxation sur les patrimoines et les successions, et s'oppose à l'exonération portée de 100 000 à 150 000 € des transmissions, exonération qui renforce la reproduction des inégalités.

La CFDT revendique aussi une plus grande progressivité du barème de l'imposition des successions afin de taxer plus fortement les plus gros héritages.

Proposition : passer des règles de prix de transfert vers une imposition unitaire et un taux d'imposition effectif minimal de 25 % dans l'Union européenne

La compétitivité des entreprises est un objectif légitime, que la CFDT partage et qui ne se résume pas à la seule compétitivité coût. Cette dernière dimension ne doit pas conduire à une course au moins-disant fiscal. C'est pourquoi la CFDT milite en faveur de la création d'une assiette commune de l'impôt sur les sociétés et de l'encadrement de ses taux en exigeant en particulier un taux effectif minimum à 25 %. En la matière, les avancées récentes obtenues au niveau international vont dans le bon sens. Elles devront être complétées par des accords plus ambitieux à l'échelle européenne.

Pour une politique industrielle soutenant une croissance durable et inclusive

Proposition : améliorer notre compétitivité hors coût

La politique industrielle française repose sur la compétitivité et l'attractivité de la France. Or celle-ci se résume trop souvent au seul « coût du travail ». Il importe de rappeler les éléments suivants :

- Le niveau des impôts en lui-même ne dit rien de la compétitivité comment le montrent les exemples du Danemark (forte compétitivité, forts impôts) ou du Mexique (faibles impôts, faible compétitivité) ;
- L'attractivité de la France se joue aussi sur d'autres déterminants : infrastructures et services publics, capacité de l'Etat à soutenir les entreprises (comme l'a montré le rebond de croissance post-crise sanitaire), ce qui pose la question de la contribution des entreprises à ces déterminants de la compétitivité du pays ;
- Les grandes entreprises, principales bénéficiaires de la baisse des impôts de production, ont vu leurs implantations à l'étranger croître plus rapidement que celles des autres grands pays de la zone euro – alors que le *Mittelstand* allemand produit de l'emploi local et davantage de coopération entre donneurs d'ordre et sous-traitants.

La crise sanitaire et la guerre en Ukraine ont montré à quel point la compétitivité hors coût de la France est au cœur des enjeux, c'est-à-dire :

- La capacité d'entraînement sur la production en France des investissements dans la R&D et l'innovation ;
- La nécessité de diversifier la production industrielle française, au regard de notre spécialisation actuelle, et d'une montée en qualité ;
- L'enjeu clé des compétences ;
- La sobriété et l'efficacité énergétique de nos procédés de production ;
- Le choix de localisation des activités : comme le montrent les travaux du CEPII, les différences d'organisation et de gouvernance (représentation des salariés dans les conseils d'administration et pratique du dialogue social, éloignement des centres de décision des établissements de production, profil des dirigeants) des multinationales des deux côtés du Rhin jouent un rôle clé dans les choix de localisation de leurs activités.

La CFDT revendique de prendre à bras le corps ces enjeux dans le cadre du CNI afin de bâtir un pacte productif durable.

Proposition : accélérer le développement de l'économie circulaire et développer les écosystèmes territoriaux

Accélérer l'application des principes de l'économie circulaire à l'industrie française est facteur de développement de productivité, de compétitivité et d'innovation pour l'industrie française. C'est l'opportunité de construire une écologie industrielle et territoriale fondée sur des projets économiques durables et plus résilients (approvisionnement durable, éco-conception, recyclage et réutilisation des matériaux stratégiques, produits plus durables), ancrés dans les territoires (favorisant les circuits courts), vecteur de cohésion sociale (économie de la fonctionnalité), facteurs de préservation et de création d'emplois de qualité et de nouvelles activités (notamment dans les services).

- ❖ Favoriser les coopérations entre territoires, par exemple en mutualisant les investissements dans l'enseignement supérieur et la recherche et en misant sur les complémentarités ;
- ❖ Agir pour la mobilité, dans le cadre d'un aménagement durable des territoires, le développement de transports collectifs « propres » et moins bruyants, organisés selon un maillage en cohérence avec la situation des lieux de travail, d'habitation, de loisirs, de citoyenneté et de consommation afin que chacun ait une alternative crédible au recours à la voiture individuelle ;
- ❖ Promouvoir le développement de filières agro-alimentaires territoriales pour favoriser l'accès de tous à une alimentation durable
- ❖ Développer les systèmes énergétiques décarbonés territoriaux

Proposition : doter le CNI d'une mission d'anticipation des transformations des chaînes de valeur à partir des travaux consolidés des comités stratégiques de filière

- ❖ Faire du Conseil National de l'Industrie, le lieu de consolidation de la vision globale, de l'anticipation des mutations dans une démarche prospective et de contribution à l'évaluation de la politique industrielle ;
- ❖ Croiser les travaux des différents organismes (HCC, CESE, Dares, DGE, France Stratégie) pour nourrir la réflexion stratégique en matière de politique industrielle ;
- ❖ Consolider des règles de bonne gouvernance des CSF, dans le cadre d'un dialogue partenarial loyal, transparent et fécond, avec une planification des objectifs sociaux et environnementaux (formation, emplois, transitions professionnelles, territoires, décarbonation, économie circulaire) ;
- ❖ Renforcer les travaux transversaux entre filières sur les questions de transitions, d'autonomie stratégique et d'impacts emplois et compétences.



Chapitre 6 – Continuer à construire une Europe plus sociale, plus démocratique et résiliente

Rendre l'Europe plus démocratique et construire l'identité européenne

Réaliser l'Europe sociale et concrétiser la convergence vers le haut des conditions de vie et de travail des Européens

Construire un nouveau modèle de développement économique durable fondé sur la justice sociale



La réponse européenne à la crise engendrée par la pandémie de Covid-19 et, plus récemment, à l'invasion russe de l'Ukraine nous démontre une fois de plus la centralité de l'Union européenne.

La CFDT prône depuis toujours l'approfondissement du projet d'intégration européenne, une intégration qui doit se faire en veillant à la convergence vers le haut autant au niveau économique que social.

Les résultats de la Conférence sur l'avenir de l'Europe (COFOE), présentés le 9 mai dernier, concordent avec la vision CFDT de l'Europe. Les citoyens ont en effet livré aux décideurs politiques un message sans aucune ambiguïté : ils demandent une Europe plus sociale, plus protectrice, plus démocratique, plus inclusive et plus intégrée.

Les ambitions des citoyens et travailleurs européens vont bien au-delà des intérêts nationaux portés par les gouvernements et démontrent la volonté d'une véritable Union politique, ce qui conduit forcément à une réouverture des traités.

Rendre l'Europe plus démocratique et construire l'identité européenne

Bien que le Brexit, la crise Covid et la guerre en Ukraine semblent avoir relancé l'attachement des citoyens envers l'UE, cet élan doit se consolider davantage afin de retisser un lien de confiance et d'identité européenne plus forte. Pour ce faire, **il est fondamental de rendre le processus décisionnel européen plus transparent et démocratique.**

D'un côté, grâce à l'élargissement du rôle de colégislateur du Parlement, en renforçant son contrôle démocratique sur les autres institutions et en reconnaissant son pouvoir d'initiative législative ; et, de l'autre côté, en y associant la société civile (notamment les partenaires sociaux). Il devient nécessaire de construire des instruments paneuropéens qui portent l'Europe dans le quotidien et renforcent l'identité commune des citoyens et travailleurs européens.

Il s'impose aussi de **conforter les compétences et le rôle du dialogue social européen**, en réaffirmant l'esprit originel de Val Duchesse puis du Traité de Maastricht qui l'avait institutionnalisé, en reconnaissant l'autonomie des partenaires sociaux à négocier des accords sur les questions sociales et du travail et à en demander la mise en œuvre via des directives.

- ❖ En accord avec les partenaires sociaux européens, redéfinir les règles du dialogue social européen – afin de garantir le respect l’esprit originel du Traité – et lui donner un nouvel élan.
- ❖ Institutionnaliser la participation et la contribution de la société civile, notamment les partenaires sociaux européen et nationaux, au processus décisionnel de la gouvernance économique de l’UE.
- ❖ Pour donner suite à la COFOE, ouvrir un processus de réforme des Traités pour démocratiser le fonctionnement de l’UE, visant notamment à :
 - Eliminer, au sein du Conseil, le droit de veto des Etats membres et généraliser le vote à la majorité qualifiée ;
 - Attribuer un rôle accru au Parlement européen en tant que codécideur sur toutes les compétences européennes, avec droit d’initiative législative ;
 - Créer des listes électorales transnationales

Réaliser l'Europe sociale et concrétiser la convergence vers le haut des conditions de vie et de travail des Européens

En matière d'Europe sociale, les résultats de la Conférence sur l'avenir de l'Europe (COFOE) sont clairs : les citoyens et travailleurs européens veulent une Europe sociale forte, solidaire et protectrice. Le traité de Maastricht avait donné un nouvel élan à l'Europe sociale et au dialogue social européen, promouvant la convergence vers le haut des conditions de vie et de travail. Depuis la Commission Juncker et la proclamation du Socle européen des droits sociaux (SEDS) en 2017, cet esprit souffle de nouveau. Il est maintenant urgent d'aller plus loin pour répondre aux attentes des Européens en suivant la route tracée au sein de la COFOE.

L'objectif de convergence sociale vers le haut entre les Etats membres, qui est à la base du SEDS, doit se faire d'un côté par des directives européennes contraignantes, de l'autre, par des politiques communes tournées vers le progrès social. Dans ce cadre, il est fondamental de rééquilibrer la gouvernance économique européenne en renforçant sa dimension sociale.

- ❖ Trouver un accord sur la directive salaires minimaux adéquats avant la fin de la Présidence française de l'UE (PFUE), et programmer un plan d'action (en accord avec les partenaires sociaux) pour sa mise en œuvre permettant de renforcer la négociation collective.
- ❖ Avant la fin de la mandature 2019-2024, créer un véritable socle de protection sociale européenne en assurant :
 - La pérennisation du schéma de réassurance chômage européenne (notamment le dispositif SURE) ;
 - L'institution d'un revenu minimum d'insertion au niveau européen ;
 - La portabilité intra-européenne des droits à la sécurité sociale (règlement 883) et à la formation professionnelle (Compte individuel de formation).
- ❖ Avant la fin de la mandature 2019-2024, avancer dans la lutte contre le dumping social grâce à l'approbation des directives en matière de travailleurs de plateformes et de devoir de vigilance.
- ❖ Avant la fin de la mandature 2019-2024, garantir l'égalité homme/femme grâce à l'approbation des directives en matière de transparence salariale et quotas de femmes dans les conseils d'administration.
- ❖ Créer un « Eurogroupe social » qui réunirait les ministres des affaires sociales de la zone Euro.

Construire un nouveau modèle de développement économique durable fondé sur la justice sociale

La Présidence française de l'Union Europe s'était fixé l'objectif de promouvoir un nouveau modèle de développement économique durable garantissant la justice sociale. L'Europe doit se faire le moteur de ce changement, au niveau européen et mondial.

Cela implique que l'Europe se donne les moyens politiques et les ressources nécessaires à faire face à ce défi qui, selon les estimations officielles, coûterait au moins 650 milliards d'euros (seulement pour la transition verte, donc sans compter la transition digitale) d'ici 2030. Pourtant, le cadre réglementaire actuel a montré ses limites avant la pandémie, freinant la relance économique et les avancées en matière de convergence sociale et de transition écologique, tout en causant la montée des mouvements populistes europhobes. C'est pourquoi, afin de répondre efficacement à la crise engendrée par la Covid-19, en 2020 les Etats membres se sont accordés pour la suspension du pacte de stabilité et de croissance, et de et l'introduction du programme NextGenerationEU, financé par l'emprunt commun.

La crise sanitaire et la guerre en Ukraine ont mis en lumière les dépendances de nos économies à des chaînes de valeur internationales, appelant à renforcer notre autonomie stratégique, à la fois en France et dans le cadre d'une politique industrielle européenne, dans des secteurs clés.

Une révision en profondeur de la gouvernance économique et de ses règles budgétaires devient encore plus urgente pour financer les investissements massifs dont les Etats membres ont besoin, des choix nécessaires à s'affranchir de la dépendance énergétique vis-à-vis de la Russie ainsi que pour la construction de l'Europe de la défense. Plus globalement, la révision du cadre budgétaire doit permettre de mobiliser l'investissement public et privé dans le temps afin d'accélérer la transition écologique. Ces investissements doivent s'articuler avec les politiques du Green Deal européen, et le paquet législatif « Fit for 55 », tout en prenant en compte systématiquement la dimension sociale et l'accompagnement des ménages.

- ❖ L'UE doit s'imposer comme acteur global capable de promouvoir ce nouveau paradigme en utilisant son poids économique et commercial.
- ❖ Réformer en profondeur la gouvernance économique de l'UE (et ses règles budgétaires) afin de permettre les investissements publics nécessaires pour répondre aux défis sociaux (y compris des services publics de qualité), environnementaux et économiques actuels et d'avenir
- ❖ Renforcer la dimension sociale de la gouvernance économique en introduisant la procédure de déséquilibre social (afin de réaliser le SEDS) et en y associant la société civile, notamment les partenaires sociaux européens et nationaux

- ❖ Pérenniser la capacité de l'UE à recourir à l'emprunt commun ainsi qu'un budget commun renforcé et des fonds de l'UE en soutien des investissements publics comme le NextGenerationEU
- ❖ Réaliser les objectifs de justice fiscale en introduisant :
 - ❖ Une taxe européenne sur les transactions financières
 - Une taxe européenne sur les grands patrimoines fléchée au service de l'emploi des jeunes
 - Un taux d'imposition minimale européen des entreprises multinationales de 25%, avec principe d'imposition où le bénéfice réel est créé
 - Des mesures plus fortes dans la lutte contre les paradis fiscaux
- ❖ Achever la révision de la politique commerciale de l'UE pour en faire un outil permettant de promouvoir et développer des standards sociaux et environnementaux plus ambitieux (en assurant, respectivement, la ratification et l'application des Conventions OIT et de l'Accord de Paris sur le Climat).
- ❖ Avant la fin de la mandature 2019-2024, adopter le Mécanisme d'ajustement carbone aux frontières (MACF).
- ❖ Au niveau international, introduire un représentant de l'OIT à l'OMC et dépasser le système d'arbitrage ISDS en établissant une Cour Internationale Multilatérale pour les accords commerciaux, avec de juges tiers et indépendants.
- ❖ Mettre en place une politique industrielle ambitieuse conciliant la relocalisation et/ou la création de nouvelles filières répondant aux enjeux de la transition écologique et d'autonomie stratégique (santé, énergie, digital, défense, électronique...)
 - Au niveau européen, identifier et lister les produits et intrants stratégiques, ainsi que les fragilités dans les chaînes de valeur ;
 - Inscrire la construction des filières transeuropéennes dans la nouvelle stratégie pour une Europe verte et numérique ;
 - Penser et mettre en œuvre cette politique industrielle dans des logiques de solidarité entre pays européens et entre GE, ETI, PME et TPE en intra-filières ;
 - Investir et mettre en valeur la recherche et l'innovation européenne ;
 - Favoriser, protéger et valoriser la propriété intellectuelle, pour préserver la souveraineté technologique ;
 - Privilégier dans les achats publics les offres et solutions industrielles européennes ;



- ❖ Mettre en œuvre une politique de l'énergie européenne qui respecte les objectifs de l'Accord de Paris et planifier les investissements dans la recherche, la production et la distribution de l'énergie en Europe, avec une programmation pluriannuelle dans le cadre d'une définition d'un mix énergétique européen, en tenant compte du débat public dans les 27 Etats membres et de 4 objectifs – sobriété, décarbonation, sécurité des approvisionnements, prix accessibles.