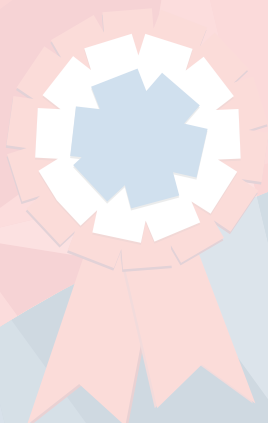




S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



ÉLECTIONS LÉGISLATIVES

LES PRIORITÉS DE LA CFDT

Vous êtes candidate, candidat aux élections législatives 2022. La CFDT s'engage dans le débat d'idées et porte sa vision du monde du travail et de la société en vous adressant ses propositions. Notre société doit aujourd'hui faire face à des mutations profondes et relever des défis majeurs. Alors que la pandémie mondiale laissera une empreinte durable sur la vie de chaque citoyen, la transition numérique s'accélère et transforme toutes les activités humaines.

Les évolutions démographiques nous imposent de repenser collectivement et solidairement les conséquences de l'allongement de la durée de vie. L'urgence d'une transition écologique juste devient de plus en plus pressante, et pour y répondre, nous devons assumer de nouveaux choix de société pour un autre modèle de développement.

Transition écologique, justice sociale et démocratie forment les trois piliers de ce nouveau modèle. Ils sont au cœur des 90 propositions du Pacte du pouvoir de vivre, alliance de plus de 60 organisations de la société civile. Ils sont également au cœur des revendications de la CFDT pour le monde du travail.

Les élections législatives sont un rendez-vous démocratique majeur au regard du rôle clé confié par notre Constitution au Parlement.

Beaucoup de choix auxquels nous devons dès aujourd'hui faire face ont besoin d'être délibérés. À travers cette adresse, la CFDT souhaite y contribuer positivement, libre de toute attache partisane.

TRAVAILLER TOUS, TRAVAILLER MIEUX

La politique de soutien à l'économie, aux entreprises et aux travailleurs a été efficace et a permis un rebond économique rapide. Les chiffres du chômage sont meilleurs que prévu. **Pour la CFDT, la reprise économique doit bénéficier à tous les travailleurs, qualifiés ou non, aux personnes en situation de précarité, et aux plus éloignées de l'emploi, pour que les problèmes d'avant la crise sanitaire, toujours présents, ne s'amplifient pas.**

Des travailleurs ont été très affectés dès le premier confinement (intérimaires, fin de CDD, etc.) et **notre pays est encore loin du plein emploi**, avec 5,5 millions de personnes en recherche d'emploi. Le chômage de longue durée concerne 1,5 millions de personnes, l'insertion des jeunes a connu un coup de frein, et la mise en œuvre de la réforme de l'assurance chômage va impacter lourdement les travailleurs en situation de précarité.

La vie au travail est bouleversée. Si le télétravail – imposé et diversement vécu, ou volontaire dans le cadre d'un accord collectif – s'est massivement développé, il ne concerne que 30% des travailleurs. Le travail est aussi affaire de compétence collective, de coopération, d'intelligence collective, et pas seulement de compétences individuelles. 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.

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 nos vies professionnelle et personnelle s'est amplifié, la gestion de l'urgence, du lendemain et des projets plus lointains ont pris une autre dimension. Mais 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. En conséquence, modifier la durée légale du temps de travail n'apparaît pas comme la solution privilégiée pour répondre à ces nouvelles aspirations. 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.

Le sens et le devenir du travail sont des enjeux de demain, qu'il s'agit de prendre en considération dès aujourd'hui. En effet, on observe des tendances qui méritent notre attention : tensions de main d'œuvre, attractivité des métiers questionnée, salariés qui changent de voie.

La crise sanitaire a mis en lumière le **besoin de reconnaissance de certains métiers, en particulier ceux à forte valeur ajoutée sociale**. Cette reconnaissance passe par le salaire mais aussi par l'amélioration des conditions de travail, de la qualité de vie, la reconnaissance des compétences, l'accès à la formation professionnelle, et à des parcours de carrière. Les travailleurs attendent maintenant des concrétisations. Des négociations de branches et dans les comités de filières créés (petite enfance, travail social) doivent être ouvertes.

L'accompagnement des parcours professionnels doit être consolidé. Dès maintenant, des transformations d'activité majeures sont à l'œuvre pour répondre aux besoins sociaux, comme le défi du vieillissement et du grand âge, et aux transitions écologique et numérique. Le défi des compétences est plus que jamais devant nous, il concerne tous les salariés et toutes les entreprises. Il s'agit de mieux articuler formation et insertion dans l'emploi, construire et accompagner les transitions professionnelles pour sécuriser les salariés, tant en terme financier que d'accompagnement.

Si les dernières réformes de la formation professionnelle ont permis des avancées significatives avec le compte personnel formation, le conseil en évolution professionnelle, 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 à perspective d'emploi. 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.

RÉPONDRE AUX ASPIRATIONS À VIVRE DIGNEMENT DE SON TRAVAIL

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 conjoncturelle 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.

Ces travailleurs sont très souvent des travailleuses que l'on a qualifiés durant le confinement de deuxième ligne ou d'essentiels, pour lesquels il ne s'est rien passé depuis : aucune reconnaissance de leur travail à sa juste valeur, notamment salariale. Dans notre pays, une forme de résignation s'est installée : le SMIC est devenu le salaire de référence pour plus de 2 millions de personnes, dont 60% de femmes, et ce pour des années. 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 autrement à la question salariale et au juste partage de la richesse créée au sein des entreprises 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 entreprises de rémunérer décemment le travail. On ne peut en rester à des entreprises qui 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. C'est pourquoi la CFDT demande que les CSE puissent exercer un contrôle, avec un avis conforme sur l'utilisation des aides publiques par l'entreprise.

L'État dispose de leviers d'incitation, voire de contrainte sur les entreprises et les branches : les aides publiques et les allègements/exonérations de cotisations sociales, mais aussi la commande publique. Il est aussi **État employeur** : en dépit d'avancées notables, les quatre premiers échelons de la catégorie C sont au niveau du SMIC, impactant les rémunérations de toutes les fonctions publiques.

POUR DES ÉVOLUTIONS INDISPENSABLES DU PARTAGE DU POUVOIR AU TRAVAIL

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 travailleurs 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, leur ont (re)donné 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, etc. Rarement les représentants du personnel ont été autant sollicités. Ils ont fait preuve de réactivité et d'implication pour répondre à des situations totalement inédites.

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. Un 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 a abouti à des constats 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, 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, entraînant un découragement. 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 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 travailleurs et les travailleuses 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, 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.

Outre les négociations d'accords lors des renouvellements des CSE dans toutes les entreprises privées de plus de 10 salariés qui vont débuter 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. La CFDT a formulé plusieurs propositions visant à corriger les ratés des ordonnances 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 co-détermination à la française consistant à 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.

PROTECTION SOCIALE ET SERVICES PUBLICS, INVESTIR À LONG TERME

Les services publics sont depuis longtemps essentiellement perçus comme des centres de coûts, selon une seule logique comptable. La protection sociale est trop souvent regardée à travers le prisme des « charges » qu'elle ferait peser sur l'économie. Et pourtant ! Le système de protection sociale et les services publics ont démontré leur efficacité ; ce sont les deux piliers qui nous ont permis de soutenir l'activité sociale et économique de tout un pays, et la vie quotidienne de tout un chacun.

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.

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 Jeunes, soutenue par la CFDT en 2014 puis en 2017, et apporte des moyens supplémentaires pour renforcer l'accompagnement des plus précaires. La CFDT souhaite que tous aient accès au RSA dès leur majorité et à une véritable Garantie Jeunes universelle permettant d'offrir à chacun, entre 16 et 30 ans, un accompagnement personnalisé et une aide financière en fonction de leur situation, pour les aider à mieux sécuriser leur insertion sociale et professionnelle.

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, etc.

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.

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 non, 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. 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 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.

Enfin, la crise sanitaire a décuplé le retard de la prévention, du diagnostic, de la mise en place des traitements, voire le renoncement aux soins.

POUR UN NOUVEAU MODÈLE DE DÉVELOPPEMENT

La crise sanitaire démontre que la richesse de notre pays ne se résume pas à la croissance de son PIB. Le bien-être de la population, la prise en charge de nos aînés, des enfants, des plus vulnérables, la santé, l'éducation, les lieux du vivre ensemble (culture, sport, etc.) participent autant de notre richesse que l'alimentation et l'agriculture, un logement décent, les transports, l'énergie, etc.

Bâtir un nouveau modèle de développement, plus soutenable écologiquement, et qui privilégie le bien-être individuel et collectif suppose d'investir dans l'action publique, dans l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation, mais aussi de construire de nouvelles stratégies industrielles de long terme, et de favoriser des solutions au sein des filières et des territoires.

Si France 2030 vise à investir dans des secteurs d'avenir, l'avenir industriel de la France passe à la fois par une transition écologique et énergétique soutenable économiquement, socialement, démocratiquement, ce qui nécessite un débat public à la hauteur des défis, et par la capacité des investissements publics et privés à se traduire par des emplois de qualité et des biens et services de qualité produits dans les territoires. La compétitivité de nos investissements dépend donc pour une grande partie de la gouvernance des entreprises.

Pour conduire ces changements, une fiscalité plus juste s'impose. Nous sommes aujourd'hui moins confrontés à un « ras-le-bol fiscal » général et indifférencié, qu'à une demande de justice dans la répartition des efforts, entre ménages riches et ménages modestes, entre travail et capital, et au besoin de redonner collectivement le sens des prélèvements obligatoires, d'identifier leurs objectifs et leur cohérence.

POUR UNE EUROPE PLUS SOCIALE ET PLUS DÉMOCRATIQUE

L'Histoire récente a mis l'Union européenne à l'épreuve par une succession de crises : la crise économique de 2008, la crise de la dette souveraine, la crise des migrants et plus récemment la pandémie. La guerre en Ukraine, initiée par la Russie, met en évidence que la menace que l'on croyait d'un autre temps est toujours d'actualité. Elle met en évidence la nécessité d'une Europe plus soudée, capable d'exprimer une position commune sur le plan international et davantage intégrée, notamment en matière de défense. Enfin, plus d'autonomie et d'indépendance de l'Europe par rapport aux autres puissances, y compris alliées sont de plus en plus nécessaires. La montée des populismes eurosceptiques ou europhobes (souvent appuyés par des puissances étrangères dont, notamment, la Russie) et du repli nationaliste dans certains secteurs de la société démontrent que le chemin pour construire un sentiment d'appartenance européen suffisamment fort est encore long. Aujourd'hui, les détracteurs du projet européen ne plaident plus pour la sortie de l'euro ou de l'Europe (le Brexit semble avoir joué un rôle de repoussoir), mais ils cherchent à la détricoter de l'intérieur (avec des batailles contre ses valeurs fondamentales et l'État de droit).

