



la
consult'

Cfdt:

LES 152 PREMIÈRES PROPOSITIONS !

[DU 25 JANVIER AU 8 AVRIL 2021]

SOMMAIRE

THÈME : ADHÉRENTS ET MILITANTS À LA CFDT	p4
THÈME : L'ORGANISATION INTERNE	p9
THÈME : LA DÉMOCRATIE	p10
THÈME : LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE	p11
THÈME : LE DIALOGUE SOCIAL	p14
THÈME : LES ENJEUX SOCIÉTAUX	p15
THÈME : LE TRAVAIL	p17
THÈME : ENJEUX DU CONGRÈS DE LYON	p20

La Consult' est un processus participatif initié par le Bureau national de la CFDT qui a pour objectif principal de favoriser la participation des adhérents et des militants pour penser et construire la CFDT de demain.

Comment ? En contribuant à définir les enjeux, thèmes et propositions du texte de résolution qui sera présenté au Congrès de Lyon en juin 2022.

Pendant les premières semaines de ce processus inédit qui a démarré le 25 janvier et se terminera le 18 juin 2021, plus de 150 propositions ont déjà été émises et seront donc versées en contribution aux secrétaires nationaux en charge de la rédaction de l'avant-projet de résolution. La synthèse définitive des propositions sera transmise le 20 juin 2021 et envoyée début septembre aux structures CFDT et à tous les participants aux débats.

Vous n'avez pas encore participé ? De nombreux débats sont déjà annoncés pour les semaines à venir.

Rendez-vous sur le site <https://jeparticipe.cfdt.fr/la-consult> pour vous inscrire ou proposer à votre tour l'organisation d'un débat.

À très bientôt !

L'équipe de La Consult'

Ils ont déjà organisé au moins un débat La Consult'



THÈME : ADHÉRENTS ET MILITANTS À LA CFDT

DATE DU DÉBAT : 19/03/2021

ORGANISATEUR : URI BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

SUJET : L'AVENIR DU MILITANTISME CFDT

1. Créer un passeport « formations syndicales » pour tracer l'ensemble du parcours de formation syndicale.
2. Renforcer le parcours militant et s'assurer de l'accompagnement pour une validation des acquis de l'expérience (VAE) ou autre formation tout au long du mandat, pour faciliter la transition/reconversion professionnelle. L'entretien annuel avec le permanent n'est pas suffisant.
3. Assurer un suivi « Ressources humaines » des militants dès le 1^{er} mandat.
4. Créer une cellule de reclassement régional qui peut être sollicitée par les militants souhaitant passer la main.
5. Réfléchir à de nouveaux moyens de communication (panneaux d'affichages virtuels) pour agir à distance. Cela impliquerait aussi d'obtenir/de faire évoluer les droits syndicaux par rapport à ces nouvelles conditions.
6. Créer des réseaux pour mutualiser les moyens et partager les expériences par secteur ou métier. Ce serait plus pertinent de décroiser les syndicats et de les coordonner.
7. Faire adhérer en priorité, puis former au militantisme et ensuite tenir compte de l'articulation vie privée et vie militante.
8. Travailler au sein de la CFDT pour clarifier ce que fait une URI, une fédération, un syndicat. Il faut être transparent sur le « qui fait quoi ». Expliquer la place de l'adhérent et du militant.
9. Appréhender au mieux les réseaux sociaux afin de les utiliser pour les jeunes militants.

DATE DU DÉBAT : 18/03/2021

ORGANISATEUR : SYNDICAT EMPLOI GRAND OUEST

SUJET : L'AVENIR DU MILITANTISME CFDT

10. Mener une campagne de communication visant à changer le regard sur le militantisme. Mettre en lumière les militants, et ce que le militantisme apporte en termes d'émancipation pour chacun. Montrer que le syndicalisme a évolué.
11. Rendre visible les différentes façons de militer dans les entreprises. Faciliter l'information et le contact pour les adhérents qui voudraient faire des choses.
12. Reconnaissance des compétences mises en oeuvre dans le militantisme pour favoriser l'investissement de nouveaux adhérents. Intégrer ces compétences dans les parcours professionnels.

- 13.** Mettre en place les formations pour organiser cette montée en compétence des militants.
- 14.** Organiser le militantisme CFDT hors les murs de l'entreprise. Au niveau interprofessionnel, mais pas seulement. Rencontrer et militer avec des partenaires du Pacte du pouvoir de vivre. Cela peut créer des vocations ou des envies de militer chez certains.
- 15.** Il faut permettre de militer sur des sujets qui lient les questions environnementales et de consommation (éco-responsables). Il faut l'organiser avec les fédérations.
- 16.** Proposer aux militants de créer des podcasts courts qui parlent du travail, ou une web TV où les militants pourraient intervenir et mettre en valeur leur travail.
- 17.** Exercer son militantisme en faisant bénéficier les autres adhérents de son expertise professionnelle. Il faut l'organiser, y compris au niveau confédéral. Mettre nos compétences professionnelles au service des adhérents.

DATE DU DÉBAT : 04/03/2021.

ORGANISATEUR : CONFÉDÉRATION

SUJET : L'ADHÉSION DES TRAVAILLEURS ÉLOIGNÉS DES COLLECTIFS

- 18.** Mutualiser les fonctions administratives (Gael, comptabilité, etc.) entre plusieurs syndicats pour libérer du temps pour la relation directe avec les travailleurs.
- 19.** Mettre en place une communication minimum de chaque syndicat avec tous ses adhérents.
- 20.** Accorder à tous les travailleurs (y compris dans les TPE) le droit d'assister à des heures d'information syndicale.
- 21.** Organiser entre plusieurs syndicats un ciblage territoriale en termes de développement (et définir localement le bon niveau de territoire).
- 22.** Faire une campagne de remobilisation des anciens élus (qui ont perdu leur mandat à l'occasion des nouvelles règles) pour des actions de terrain.

DATE DU DÉBAT : 02/03/2021

ORGANISATEUR : URI PAYS DE LA LOIRE

SUJET : ACCUEILLIR TOUS LES TRAVAILLEURS À LA CFDT

- 23.** L'accueil des nouveaux adhérents doit faire l'objet d'une procédure repensée (défense, conseils, service, militantisme) pour cibler au plus juste leurs attentes.
- 24.** Proposer un accueil de proximité plus conséquent en s'appuyant sur les sections locales, les unions locales, le syndicat, en multipliant les déplacements sur site, avec, à chaque fois, une présentation de la CFDT.

- 25.** Prévoir, dans la résolution du Congrès Confédéral, le contexte de crise sanitaire et économique, ainsi que les modalités pratiques pour les équipes militantes.
- 26.** Créer pour les intérimaires une structure dédiée ou un syndicat spécifique, avec la possibilité de « passerelles » vers les syndicats professionnels.
- 27.** Les isolés devraient pouvoir se regrouper dans une section particulière, dans chaque syndicat, pour développer des collectifs dynamiques et une réelle appartenance, et créer du lien.
- 28.** La formation « CFDT, mieux la connaître » devrait être proposée systématiquement à chaque adhérent et obligatoire pour tout adhérent titulaire d'un mandat syndical.
- 29.** Diffuser de manière optimale l'information, en formant les équipes syndicales au relationnel avec la presse locale, les réseaux sociaux, et à la manière de bien diffuser les informations.
- 30.** Pour faciliter l'adhésion de tous, il faut remettre en réflexion le chèque syndical.

DATE DU DÉBAT : 19/02/2021

ORGANISATEUR : CONFÉDÉRATION

SUJET : ACCUEILLIR TOUS LES TRAVAILLEURS À LA CFDT

- 31.** Systématiser la formation « Bienvenue à la CFDT » pour tout nouvel adhérent.
- 32.** Poursuivre les actions de visibilité de la CFDT, comme #RéponsesàEmporter, les boutiques CFDT en centre-ville ...
- 33.** Investir les réseaux sociaux où se trouvent les jeunes, comme Tik Tok.
- 34.** Montrer que l'action de la CFDT ne s'arrête pas à la porte de l'entreprise et valoriser les actions comme pour le Pacte du pouvoir de vivre.
- 35.** Valoriser les actions de la CFDT à tous les niveaux de l'organisation, en créant par exemple une série TV sur ses résultats.
- 36.** Créer une application smartphone : Adhérer à la CFDT !

DATE DU DÉBAT : 12/02/2021

ORGANISATEUR : CONFÉDÉRATION

SUJET : L'AVENIR DU MILITANTISME CFDT

- 37.** Engager un travail sur la communication des syndicats et sections CFDT : les nouveaux modes de communication (réseaux sociaux, vidéos en ligne) sont appréhendés différemment selon les personnes et les collectifs : par la formation et l'information, on peut développer les appétences.
- 38.** Mise en place d'un « passeport formation » pour les militants : avoir dès la prise de mandats la liste des compétences qui vont être développées et accompagner via ce passeport le militant dès l'entrée en mandat vers la sortie de mandat : validation des acquis de l'expérience (VAE), retour à l'emploi, partenariat avec des écoles, universités, lien avec la direction. Instaurer un rôle « Ressources humaines » CFDT.
- 39.** Conforter les bonnes pratiques au sein des sections syndicales : tenir des Assemblées générales (AG), faire le lien avec les adhérents, aller chercher de nouveaux talents chez les salariés, renforcer l'information, savoir faire la place aux nouveaux militants.
- 40.** Déconnecter le temps syndical d'un mandat : des salariés ont envie de s'investir sur un petit temps sans prendre un mandat. Prévoir cette possibilité en organisant par exemple un temps collectif dévolu à la section, qu'elle peut répartir entre plusieurs personnes.
- 41.** Dépasser le cercle habituel pour les futurs responsables : bien souvent la montée en responsabilité se fait par cooptation, ou bouche à oreille, alors que des adhérents qui ne sont pas dans les « circuits » habituels seraient intéressés et compétents.
- 42.** Limiter le temps en mandat : dans la durée, c'est-à-dire que lors de la prise de mandat, garder à l'esprit que c'est une étape de la vie et qu'il sera possible d'y revenir également plus tard dans sa vie professionnelle. Mais aussi sur le temps dévolu, en évitant les détachements à temps complet pour ne pas perdre pied dans l'entreprise, dans son métier, dans son collectif de travail et faciliter ainsi un retour dans l'emploi.
- 43.** Mettre en place des passerelles entre mandats par exemple avec les acteurs du Pacte du pouvoir de vivre, car militer est une façon de voir les choses et on retrouve bien souvent des militants CFDT bénévoles associatifs.
- 44.** Permettre aux militants un accès à de la formation professionnelle pendant leur mandat pour que le saut (à la fin de celui-ci) soit moins grand.

DATE DU DÉBAT : 11/02/2021

ORGANISATEUR : CONFÉDÉRATION

SUJET : ÊTRE ADHÉRENT À LA CFDT

- 45.** Formaliser le processus d'accueil des nouveaux adhérents sur le principe d'un guichet unique. Lors de l'adhésion en ligne, le nouvel adhérent coche un horaire qui lui serait proposé, horaire auquel un interlocuteur CFDT s'engage à le rappeler.
- 46.** Donner un kit d'accueil à tous les nouveaux adhérents. Ce kit expliquerait ce qu'est la CFDT, où le nouvel adhérent se situe dans la maison CFDT. Il pourrait être envoyé par la poste ou remis lors d'un rendez-vous physique dans un local CFDT, ce qui permettrait de créer un contact direct et commencer ainsi un processus de fidélisation.
- 47.** Élaborer une charte des droits de l'adhérent : être contacté dès son arrivée, recevoir toutes les informations CFDT, participer à un événement organisé localement à échéance régulière... Une charte n'est pas un accord mais elle permettrait à l'adhérent de s'appuyer sur un document écrit lorsqu'il estime avoir été mal accueilli.

DATE DU DÉBAT : 19/02/2021

ORGANISATEUR : URI CFDT PACA

SUJET : FAIRE VIVRE LE DÉBAT À LA CFDT

- 48.** Proposer des thèmes attractifs, apportant une plus-value, inscrite dans le cadre d'un projet.
- 49.** Les propositions issues des débats doivent être suivies d'effets.
- 50.** Proposer des débats, selon les calendriers des structures, pour permettre d'avancer à son rythme.
- 51.** Aider les militantes et militants à organiser des débats, notamment en formant à l'animation.
- 52.** Permettre à l'Interpro de communiquer directement aux adhérentes et adhérents de manière plus aisée.
- 53.** Bien définir le rôle de chaque structure, organiser leur coopération, pour permettre une plus grande participation aux débats.

DATE DU DÉBAT : 9/02/2021

ORGANISATEUR : CONFÉDÉRATION

SUJET : LA CFDT DANS LA DÉMOCRATIE

- 54.** Il faut que la CFDT poursuive son travail revendicatif avec des partenaires notamment via le Pacte du pouvoir de vivre. C'est ce qui nous permettra d'être en première ligne sur des sujets sociétaux et de gagner en visibilité. Et il faut inciter les adhérents et militants CFDT à faire des ponts en s'impliquant dans les structures associatives.
- 55.** Il faut que la CFDT poursuive son action en partenariat avec les acteurs locaux pour renforcer la démocratie lorsqu'elle est affaiblie ou absente.
- 56.** Il faut accompagner les responsables sur les actions de lobbying auprès des parlementaires (nationaux et européens).
- 57.** Dès l'entrée dans la CFDT, il faut former les adhérents et les militants sur des compétences transversales de base, nécessaires pour faire vivre le débat démocratique (savoir s'exprimer en public ou à l'écrit, avoir un esprit critique, apprendre à argumenter) et davantage former politiquement les militants pour qu'ils aient moins de mal à se positionner. Ces formations peuvent se faire en partenariat avec des acteurs comme le Camp des Milles.
- 58.** Il faut donner aux adhérents des clés de compréhension de leur rôle dans la démocratie (participation aux élections politiques, aux élections professionnelles, implication dans les associations, la mutualité, les syndicats de copropriété...). Parce que lorsque ces différents lieux démocratiques sont désinvestis, c'est toute la démocratie qui est affaiblie.
- 59.** La CFDT pourrait actionner des leviers pour permettre aux salariés de disposer de quelques heures sur leur temps de travail pour aller voter aux élections politiques lorsque c'est nécessaire.
- 60.** Il faut rendre les processus démocratiques internes plus lisibles pour que les décisions de congrès soient connues des militants et adhérents.
- 61.** Sortir de « l'engagement sacrifice » en revoyant nos organisations et en laissant de la place à des investissements plus mesurés (et pas à 100%). Pour que chacun comprenne qu'il a sa place à la CFDT, il faut simplifier les circuits, communiquer plus clairement sur l'engagement et développer l'écoute du terrain.
- 62.** En tant que CFDT, il nous faut porter encore davantage la voix de ceux qui n'en ont pas. Nos partenaires du Pacte du pouvoir de vivre sont importants pour recueillir les remontées de ces personnes invisibilisées. Il nous faut développer ces manières d'avoir des liens, des capteurs sociaux-sensibles pour avoir les remontées du terrain.
- 63.** Il faut que la CFDT agisse comme une vigie de l'état démocratique du pays, en lien avec d'autres associations. Cela pourrait se traduire par la création d'un observatoire de l'état de la démocratie en France.

DATE DU DÉBAT : 11/03/2021

ORGANISATEUR : URI GRAND EST

SUJET : LA CFDT ET LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- 64.** Former les élus, mandatés et responsables aux enjeux de la transition écologique et aux objectifs de développement durable. Introduire un volet « transition écologique » dans l'ensemble de nos formations.
- 65.** Anticiper les mutations professionnelles au niveau des territoires. Identifier les métiers émergents et agir pour une formation initiale et professionnelle à ces nouveaux métiers, plus agile et plus réactive.
- 66.** Concernant les industries les plus polluantes, chercher à transformer l'outil de production pour éviter les fermetures sèches de sites industriels. Les contrats territoriaux de relance et de transition écologique (CRTE) devraient permettre une réflexion autour de la transformation des modèles de développement territorial dans le sens de la transition.
- 67.** Les organisations syndicales interprofessionnelles doivent être des acteurs économiques du territoire reconnus comme tel et doivent participer à l'élaboration, au suivi et à l'évaluation de ces CRTE.
- 68.** Les stratégies d'entreprise vers une production plus verte ne doivent pas s'accompagner d'une dégradation des conditions de travail des salariés.
- 69.** Les entreprises ayant bénéficié d'aides publiques doivent s'engager en contrepartie, notamment sur le maintien de l'emploi sur le territoire, et sur des investissements permettant à la France d'atteindre ses objectifs de neutralité carbone ou de l'agenda 2030. Les élu-es du CSE doivent être partie prenante de l'évaluation de l'emploi des aides publiques au sein de leur entreprise.
- 70.** D'importants chantiers de rénovation énergétique globale doivent s'ouvrir dans le bâti public (écoles, services publics, établissements hospitaliers...) et les entreprises. Des clauses sociales et environnementales devront être intégrées aux appels d'offres. L'allotissement des marchés publics permettrait aux TPE/PME d'y répondre, de maintenir l'emploi local, en limitant le recours massif à des travailleurs détachés.
- 71.** Avec nos partenaires du Pacte du pouvoir de vivre, chiffrer le coût de l'inaction, en comparaison du budget nécessaire à la transition écologique (exemple, les morts prématurées et les maladies chroniques liées à la pollution de l'air ont un coût, les conséquences des catastrophes naturelles ont un coût, les réseaux d'eau potables vétustes ont un coût...).
- 72.** La nécessaire coopération internationale en matière de transition écologique. Le changement climatique menace la survie de l'espèce humaine, et nécessite une action urgente au niveau mondial.

- 73.** La CFDT doit porter, tant à l'échelle européenne (avec la Condédération européenne des syndicats, CES), qu'internationale (avec la Confédération syndicale internationale, CSI et les Global Unions), des revendications liées à l'amont et à l'aval de la chaîne de valeur (scope 3) des entreprises. Des normes européennes très contraignantes ou une hausse du prix du carbone qui ne seraient pas applicables au niveau mondial impacteraient la compétitivité de nos entreprises, avec le risque d'amplifier encore les délocalisations dans des pays au moins-disant écologique.

DATE DU DÉBAT : 10/03/2021

ORGANISATEUR : CONFÉDÉRATION

SUJET : QUELLE PLANÈTE LAISSERONS-NOUS À NOS ENFANTS ?

- 74.** Faciliter la sortie des salariés vers des métiers de la transition écologique par l'abondement du Compte personnel de formation (CPF) vers ces emplois.
- 75.** S'emparer de la pollution numérique par la mise en place de l'écoconception (ensemble des méthodes de production qui permettent de diminuer les impacts environnementaux d'un produit ou d'un service sur l'ensemble de son cycle de vie).
- 76.** Sensibiliser et former les élus CFDT à la démarche de Responsabilité sociale des entreprises (RSE).
- 77.** Faciliter l'émergence et la mise en réseau des sentinelles vertes.
- 78.** Créer une certification AFNOR sur la sobriété numérique.

DATE DU DÉBAT : 04/03/2021

ORGANISATEUR : CONFÉDÉRATION

SUJET : LA CFDT ET LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- 79.** Sensibiliser les adhérents à la transition écologique.
- 80.** Former nos représentants et mandatés aux questions de la transition écologique.
- 81.** Faire le lien entre gouvernance d'entreprise et transition écologique en associant les parties prenantes.
- 82.** S'appliquer ce que l'on revendique : dans notre fonctionnement interne, penser aux émissions de gaz à effet de serre, à la gestion des déchets...
- 83.** Prendre en compte les initiatives citoyennes professionnelles et locales dans notre action syndicale.

THÈME : LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- 84.** Développer l'anticipation pour reconvertir les salariés vers de nouvelles activités.
- 85.** Penser territoire et non plus seulement filière pour faciliter le dialogue autour de projets.
- 86.** Réinterroger dans la CFDT le lien fédération - union régionale.
- 87.** Raconter un récit qui donne envie et ne pas parler par exemple d'efforts et de catastrophe.

DATE DU DÉBAT : 02/03/2021

ORGANISATEUR : UNION DÉPARTEMENTALE DE VENDÉE

SUJET : LES ÉVOLUTIONS À VENIR POUR LES IRP

- 88.** Réintégrer les SSCT (Santé, Sécurité et Conditions de Travail) comme des instances à part entière, et non seulement comme une commission du Comité économique et social (CSE).
- 89.** Favoriser et renforcer le partage des heures de délégation entre élus titulaires et suppléants au CSE pour faciliter l'implication des suppléants et donc du renouvellement. Cela s'accompagne aussi de la nécessité de permettre aux suppléants d'assister aux réunions.
- 90.** Faire évoluer la loi pour rendre obligatoire le dialogue de proximité dans les grandes entreprises qui est aujourd'hui facultatif, tout en précisant les prérogatives des représentants du personnel (RP), pour que les missions ne soient pas différentes d'une entreprise à une autre, voir totalement floues dans certains cas, et pour ne pas qu'elles « empiètent » non plus sur le rôle du CSE.
- 91.** Prévoir un volume d'heures de délégation plancher pour les RP. Et revenir à une élection directe des RP par les salariés.
- 92.** Pour les très petites entreprises (TPE) : envisager d'élargir les prérogatives des conseillers du salarié pour intervenir en accompagnement, conseil, assistance des salariés de TPE, dans l'entreprise et face à la direction, et pas uniquement dans le cadre d'une rupture de contrat.
- 93.** En terme de formation : développer des micromodules sur des sujets très concrets pour les élus, en plus des formations plus « générales » (du type « Être élu au CSE »). Exemples de thématiques : lire une fiche de paie, règles applicables en cas de licenciement, comment accompagner un salarié, comment agir en cas de non respect du droit syndical...
- 94.** Poursuivre l'accompagnement des équipes sur la négociation des protocoles d'accord préélectoral (PAP), des accords de dialogue social, des rédactions de règlement intérieur (RI), dans l'objectif d'utiliser ces outils pour obtenir plus de droit syndical.

DATE DU DÉBAT : 06/04/2021

ORGANISATEUR : UNION DÉPARTEMENTALE DE LA SARTHE

SUJET : L'ACCÈS AUX SOINS

- 95.** L'accès au soin est une revendication que doit porter la CFDT.
- 96.** L'accès au soin, c'est l'adéquation d'une offre de soin diversifiée (disponibilité des différents praticiens) sur l'ensemble des territoires (maillage géographique) et avec une continuité d'accès. C'est également une accessibilité économique : la pratique des dépassements d'honoraires doit être dénoncée.
- 97.** Le rôle de la prévention est un levier à promouvoir. Apprendre à gérer sa santé est essentiel dès l'enfance et tout au long de la vie. Les inégalités subsistent pour l'accès à une bonne hygiène (alimentaire par exemple).
- 98.** La responsabilité du monde du travail sur la santé des travailleurs doit être rappelée. Le rôle des employeurs en matière de prévention doit être réaffirmée.
- 99.** La crise sanitaire a rendu criante la réalité que la CFDT dénonçait depuis longtemps : le système de santé français est profondément fragilisé. Il est désormais usé. Les mesures visant à rétablir cette situation n'auront pas de résultats immédiats et il faudra faire face d'ici là.
- 100.** L'attractivité des métiers sanitaires et sociaux est profondément fragilisée. Outre la question de la rémunération c'est la dégradation de leur perception qui est en cause. Perte de sens, responsabilité accrue, poids administratifs... L'amélioration de l'accès au soin passe par l'amélioration de l'ensemble du secteur professionnel.
- 101.** La transversalité ou la pluridisciplinarité peut être un moyen de gagner en matière d'accessibilité aux soins. Beaucoup de praticien.ne.s comme les infirmières sont à même de prendre en charge les patients ou de les orienter pour peu qu'on décloisonne les pratiques qui peuvent être autorisées. Cela éviterait le recours inapproprié aux services d'urgences.

DATE DU DÉBAT : 30/03/2021

ORGANISATEUR : SYNDICAT CFDT PROTECTION SOCIALE BRETAGNE

SUJET : LE FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE

- 102.** Réaliser un diagnostic/audit de notre modèle de Protection Sociale en définissant très clairement le périmètre, notamment les ressources et dépenses imputables/non imputables en ce qui concerne la Sécurité Sociale, les prévisions budgétaires à moyen et long terme.

- 103.** Agir pour renforcer l'égalité d'accès aux soins pour tous et maintenant, en renforçant notamment le dispositif 100% santé en demandant un bilan sur ce dispositif depuis sa mise en place et en communiquant davantage sur le dispositif.
- 104.** Lancer une campagne de communication nationale en réaffirmant avec force le rôle central de la Sécurité Sociale dans notre modèle de Protection Sociale et en luttant notamment contre la possibilité pour les sociétés lucratives de s'approprier la Sécurité Sociale.
- 105.** Agir pour une reconnaissance du rôle d'utilité publique de l'économie sociale et solidaire dans le domaine de la complémentaire santé (par opposition aux sociétés lucratives) notamment en supprimant la taxation sur les organismes mutualistes et en augmentant celle des sociétés d'assurance lucratives.
- 106.** Proposer la création d'une contribution sur les dividendes versés aux actionnaires par les sociétés qui vivent du système de protection sociale.
- 107.** Agir sur le taux de chômage pour augmenter mécaniquement le volume des cotisations (pas le taux de cotisation mais le volume).
- 108.** Maintenir un système de cotisations sur les actifs notamment pour la couverture des prestations chômage, incapacité, invalidité, accidents du travail et maladies professionnelles.
- 109.** Œuvrer pour l'élargissement d'une TVA majorée ciblée sur certains produits (nocifs pour la santé notamment) et affectée à une caisse de Sécurité Sociale (maladie, famille, perte d'autonomie)

DATE DU DÉBAT : 08/03/2021

ORGANISATEUR : URI GRAND EST

SUJET : LA RÉDUCTION DES INÉGALITÉS SALARIALES FEMMES / HOMMES

- 110.** Faire évoluer le congé de paternité afin qu'il soit de même durée que le congé de maternité, avec également 6 semaines obligatoires.
- 111.** Faire évoluer la réglementation sur les salaires, au delà du SMIC, en fixant un cadre national liant ceux-ci aux qualifications et aux compétences. Reconnaissance de toutes les compétences, sans qu'elles soient genrées et sans biais entre innées et acquises.
- 112.** Faire évoluer l'index de l'égalité pour éviter les biais d'interprétation et imposer des mesures de correction y compris lorsque la note est supérieure à 75 sur 100. L'objectif est d'atteindre la note maximale.
- 113.** Faire évoluer les pratiques de management et l'organisation du travail pour rendre les responsabilités plus transverses et plus partagées, afin qu'aucun salarié ne soit indispensable à la bonne marche de l'entreprise, facilitant ainsi l'accès aux postes à responsabilité sans frein lié à la parentalité et/ou à l'accompagnement des personnes fragiles (ex : aidants familiaux) et aux congés associés.

DATE DU DÉBAT : 08/04/2021

ORGANISATEUR : UNION RÉGIONALE BRETAGNE

SUJET : PARLONS TRAVAIL !

- 114.** Rendre plus attractifs les métiers de la santé, et former davantage de personnel sur ces secteurs. Revoir les règles de recrutement à certains endroits, notamment dans l'hôpital. Revoir les règles et calendriers d'entrée.
- 115.** Accompagner les salariés qui vont devoir gérer leur employabilité. Généraliser l'expérimentation de transition collective en cherchant un repositionnement dans un autre secteur professionnel sur le même secteur géographique.
- 116.** Réactiver les cadres (loi, accord national interprofessionnel (ANI) ...) qui instaurent les espaces de parole et les espaces de dialogue dans le cadre du travail, y compris virtuels.
- 117.** Garantir que les tiers-lieux offrent de bonnes conditions de travail, en portant par exemple un label travaillé avec des ergonomes. Veiller à ce que ces tiers-lieux soient également proposés dans les zones rurales. La CFDT peut aussi offrir des espaces de tiers-lieux dans ses locaux.
- 118.** Identifier en interne les référents santé dans les CSE et réactiver un réseau (pilotage et animation) des militants formés aux questions du travail dans les instances paritaires pour impulser la prise en compte du travail.
- 119.** Mieux valoriser ce qu'on a obtenu auprès des salariés et repartir de nos acquis. Montrer que nous sommes utiles, c'est aussi créer du rapport de force dans les entreprises, un moyen pour que les travailleurs nous rejoignent.
- 120.** Un devoir de fort investissement sur les jeunes : santé, éducation, culture etc. Pour financer cela, une contribution des plus riches serait nécessaire. On doit accompagner les jeunes et les salariés du début de la carrière jusqu'à la fin, et reconnaître cette mission à sa juste valeur.
- 121.** Porter l'éducation au dialogue, entre employeurs et salariés, sur les questions du travail dans les formations initiale et continue.
- 122.** Investir collectivement dans le commun, dans les services au public qui mettent en œuvre les droits.
- 123.** Inscire les questions féministes et d'égalité femme/homme comme structurantes et intrinsèques dans la construction de nos revendications.

DATE DU DÉBAT : 18/03/2021

ORGANISATEUR : MARIE-JACQUOTTE DEVAUX

SUJET : LE TÉLÉTRAVAIL

- 124.** Inscrire dans les accords de branche ou d'entreprise que le télétravail est au volontariat du salarié.
- 125.** Inscrire dans les accords de branche ou d'entreprise que le télétravailleur bénéficie du matériel nécessaire et d'une indemnité financière.
- 126.** Négocier dans les branches professionnelles pour permettre aux salariés des TPE de bénéficier du télétravail dans de bonnes conditions.
- 127.** Réinventer le militantisme CFDT à l'aune du télétravail.
- 128.** Réinventer les outils du dialogue social à l'aune du télétravail.
- 129.** Réinventer la communication CFDT aux salariés à l'aune du télétravail.
- 130.** Former tous les salariés aux pratiques du télétravail (outils du numérique, droit à la déconnexion, ergonomie du poste de travail, soit la QVT en télétravail).
- 131.** Repenser le management français pour favoriser la mise en place du télétravail.
- 132.** Former les managers de proximité au management à distance tant individuel que collectif.

DATE DU DÉBAT : 05/03/2021

ORGANISATEUR : CONFÉDÉRATION

SUJET : L'ORGANISATION DU TRAVAIL DE DEMAIN

- 133.** Replacer les syndicats comme forces de proposition et interlocuteurs privilégiés sur l'organisation du travail : travail auprès des directions et en interpro.
- 134.** Mettre en place des cadres collectifs d'échange entre managers, pour les aider dans leurs pratiques de communication avec les salariés (notamment quand ils ne peuvent leur apporter de réponses).
- 135.** Mettre en place un outil national qui permettrait de gérer les compétences de l'ensemble des travailleurs tout au long de la carrière.
- 136.** Articuler dialogue social, présence syndical, dialogue sur le travail avec le management. Besoin de présence syndicale avec les salariés sur ces questions. Besoin de souplesse pour être capable de répondre autant à ceux qui sont dans des modes d'organisation du travail traditionnel qu'à ceux qui sont dans des nouvelles organisations du travail avec notamment du télétravail ou du coworking.

DATE DU DÉBAT : 03/02/2021

ORGANISATEUR : CONFÉDÉRATION

SUJET : LA CFDT FACE À LA DIVERSITÉ DES SITUATIONS D'EMPLOIS

- 137.** Valoriser les acquis de l'expérience pour dynamiser les statuts d'emplois.
- 138.** Continuer de travailler sur le décroisement à l'intérieur de la CFDT.
- 139.** Construire de nouvelles solidarités entre formes d'emplois différentes.
- 140.** Construire de nouvelles solidarités au sein d'un même métier.
- 141.** Concilier les demandes d'indépendance et le besoin de collectif.
- 142.** Négocier dans un champ de négociation pour toutes les formes d'emplois.

DATE DU DÉBAT : 03/02/2021

ORGANISATEUR : CONFÉDÉRATION

- 143.** Intégrer une réflexion ouverte sur la question du revenu universel d'activité.
Réfléchir en même temps à la répartition du travail (Temps de travail...).
Donner plus de contenu à la banque des temps, insuffisamment exploité.
- 144.** La CFDT doit affirmer son positionnement de partenaire social responsable sur les questions sociétales, sociales, environnementales. Notamment dans le cadre du Pacte du pouvoir de vivre. Renforcer la démocratie contributive.
- 145.** Former les militants à aller davantage sur le terrain, à développer le lien de proximité, en renouvelant par exemple plus souvent les opérations type « réponses à emporter ». Lisser l'offre de formation pour les adhérents.
- 146.** Développer des services innovants qui accompagnent les salariés dans leurs parcours professionnels : préparation à l'entretien d'embauche, l'entretien professionnel, prise de parole en réunion d'équipe etc.
- 147.** Règlement des litiges internes des structures : mise en place d'une instance de médiation interne à la CFDT.
- 148.** Revoir la question des champs fédéraux pour certains métiers : dans le service à la personne, les personnes se retrouvent dans 4 fédérations différentes.
Il faut rationaliser cela, en se plaçant derrière la fenêtre « travailleurs » : travail en filières ? Par secteur ?
- 149.** L'enjeu de l'enfance ou des jeunes adultes devrait être plus présente, surtout après cette période de crise. Considérer par exemple la jeunesse comme un capital social à préserver et développer ?
- 150.** Passer à l'acte dans les initiatives qui améliorent la qualité de vie, pas seulement au travail. Un engagement syndical peut être un engagement sur les enjeux sociétaux sur le territoire.
- 151.** Revoir l'articulation entre les sections et les syndicats : rôle, répartition des moyens etc.
Sans remettre en cause notre structuration. Nous devons être plus agiles. Mieux exploiter notre richesse collective.
- 152.** Promouvoir un développement responsable du numérique au regard des exigences environnementales, du respect et de la protection des travailleurs