

RAPPORT D'ACTIVITÉ

50^e CONGRÈS LYON 13-17 JUIN 2022



SOMMAIRE

Introduction	3
1. Une CFDT qui a agi pour redonner du sens au travail et leur place aux travailleurs et aux travailleuses	5
1.1. Transformer le travail, un fil rouge de la mandature.....	6
1.2. Sécuriser les parcours professionnels et sauvegarder les emplois pour répondre aux préoccupations des travailleurs et des travailleuses	18
1.3. Redonner du pouvoir aux travailleurs et aux travailleuses, la marque de fabrique de la CFDT	25
2. Une CFDT qui a agi pour une société ouverte et protectrice	35
2.1. Des jalons vers un modèle de développement plus durable et inclusif	36
2.2. La CFDT à la manœuvre pour faire évoluer en profondeur notre système de protection sociale au service de plus de justice sociale	39
2.3. Un travail constant pour construire des droits pour tous et pour toutes, au plus près des besoins	42
2.4. Une CFDT qui défend une société ouverte avec des règles communes	45
2.5. Une CFDT engagée dans le syndicalisme européen pour une Europe plus ambitieuse	55
2.6. Une CFDT qui agit pour les travailleurs et les travailleuses dans un monde en mutation	58
3. Une CFDT en action pour devenir plus proche, plus attractive et efficace pour tous et pour toutes	62
3.1. La CFDT première organisation syndicale !.....	63
3.2. Des adhérentes et adhérents guère plus nombreux	68
3.3. Des militantes et des militants mieux soutenus et accompagnés par une organisation qui apprend à coopérer et à mutualiser.....	73
3.4. Un virage numérique pour une CFDT plus à l'écoute, plus efficace, bien ancrée dans son temps	80
4. Annexe : rapport financier	85
1. La perception et la ventilation des cotisations.....	86
2. La gestion des parts nationales de cotisations	88
3. La présentation des comptes sociaux et consolidés de la Confédération.....	92
4. Le Compte mission ressources 2020.....	100

INTRODUCTION

Ce rapport d'activité rend compte du travail effectué par la Confédération, en lien étroit avec les organisations, les syndicats et les militantes et militants de la CFDT, entre juin 2018 et janvier 2022, au regard de la résolution votée lors du congrès de Rennes.

Cette résolution nous invitait à nous appuyer sur nos valeurs pour relever collectivement trois objectifs :

- Redonner du sens au travail et leur place aux travailleurs et aux travailleuses.
- Agir syndicalement pour une société ouverte et protectrice.
- Faire vivre une CFDT proche, attractive et efficace pour tous, travailleurs et travailleuses.

Elle nous exhortait enfin à incarner le visage du syndicalisme du 21^e siècle.

Cette feuille de route a structuré notre action tout au long d'un mandat très fortement perturbé par des événements extérieurs. **Deux crises de nature différente mais d'une ampleur exceptionnelle** ont profondément marqué le pays et notre activité syndicale : la crise des Gilets jaunes d'abord, puis la crise sanitaire du Covid-19.

Née à l'automne 2018, **la crise dite des Gilets jaunes** s'est d'abord cristallisée contre l'augmentation du prix des carburants, avant de se transformer en une colère plus globale vis-à-vis du gouvernement et des « élites », sans pour autant accoucher de revendications concrètes ni de représentantes et représentants officiels. Elle a confirmé **que la justice sociale était la condition *sine qua none* pour réussir la transition écologique**, comme la CFDT n'a cessé de le revendiquer avant, pendant et depuis les Gilets jaunes. Elle a également révélé **la profondeur d'une crise démocratique** en gestation depuis de nombreuses années, interrogeant l'ensemble des corps intermédiaires et la démocratie sociale sur leur rôle pour enrayer son déclin.

Puis, dès mars 2020, **la crise sanitaire du Covid-19**, inédite par son ampleur, a désorganisé l'ensemble du pays et du monde, plongeant des populations dans la sidération. Elle a mis en exergue **l'ampleur des inégalités existantes** et a parfois accentué des mouvements déjà à l'œuvre dans la société. Elle a jeté une lumière crue sur **les fragilités de notre système de soins**, qui n'a tenu que grâce à l'engagement des soignantes et des soignants, mais elle a aussi souligné **la force de notre modèle de protection sociale, de nos amortisseurs sociaux et de notre action publique**. Cette crise a remis la **question du travail au cœur du débat public** et remis en lumière le **besoin de dialogue social et de syndicalisme** pour construire des solutions collectives à tous les niveaux. Elle a « fait bouger les lignes » en changeant les termes du débat sur des sujets structurants pour notre modèle de développement : la fiscalité, la dette, la politique économique et industrielle ou la conditionnalité des aides. Enfin, elle a rappelé **l'importance du rôle et de l'action de l'Union européenne**, en plein Brexit.

Durant ce mandat, la CFDT a donc été particulièrement bousculée.

Tout comme les autres organisations syndicales, **sa légitimité à représenter et défendre l'intérêt des travailleurs et des travailleuses a été remise en cause**, à la fois par le pouvoir politique et par le mouvement des Gilets jaunes, davantage amateurs, les uns comme les autres, d'une « relation directe » entre gouvernant-es et gouverné-es. **Une situation qui a évolué avec la crise sanitaire**, le rôle des organisations syndicales et notamment de la CFDT étant redevenu incontournable pour gérer la crise.



Plus largement, le cadre du dialogue social national interprofessionnel a été particulièrement chahuté, avec des réformes compliquées (retraites, assurance chômage, formation professionnelle), mais aussi plusieurs Accords nationaux interprofessionnels (ANI) et un agenda économique et social autonome.

Dans les entreprises, la mise en place des ordonnances Travail, censées renforcer le dialogue social, a, dans les faits, profondément dégradé le dialogue économique et social, la négociation collective et les moyens d'action des élu-es du personnel dans beaucoup d'entreprises. **La loi sur la transformation de la fonction publique permet d'y renforcer la place de la négociation**, qui était jusqu'ici presque inexistante. La réforme des Commissions administratives paritaires (CAP) a souvent dégradé la qualité des échanges avec les administrations sur les questions collectives et la défense individuelle des agents, en particulier du fait d'un manque d'élaboration du rôle et de la légitimité des conseillers syndicaux.

Une forme de « fatigue militante » s'est ainsi parfois fait sentir dans nos rangs, renforcée par le très fort investissement nécessaire à la gestion des conséquences de la crise Covid-19, tant sur les lieux de travail qu'au sein des organisations CFDT.

Malgré ce contexte peu porteur, la CFDT a su garder le cap et jouer son rôle durant ces quatre années.

Face aux deux crises majeures de ce mandat, elle a su être agile et réactive pour gérer l'urgence vécue par les travailleurs et les travailleuses, sans jamais renoncer à préparer l'avenir pour une société plus juste.

Dans une société hystérisée par les polémiques stériles et dans une démocratie malmenée, **la CFDT est restée un repère**, un pôle de débat possible, alliant intransigeance sur les valeurs, modération dans les pro-

pos et fermeté sur les propositions.

Elle n'a cessé de faire dialoguer le vécu des travailleurs et des travailleuses et les grands défis de l'époque, afin de produire des propositions qui ont souvent pesé dans le débat public et se sont parfois concrétisées dans leur quotidien.

Malgré la régression du cadre du dialogue social dans les entreprises et la faiblesse globale du syndicalisme, la CFDT a saisi toutes les opportunités pour faire entendre la voix des travailleurs et des travailleuses et de leur être utile en obtenant des avancées.

C'est ainsi qu'elle a su **rester conquérante et devenir première organisation syndicale, privé et public confondus**, tout en créant de nouvelles alliances avec des acteurs majeurs de la société civile, notamment à travers le Pacte du pouvoir de vivre. Ce leadership, la CFDT l'a assumé tant au niveau national qu'au niveau européen, notamment avec la présidence de la Confédération européenne des syndicats (CES).

La CFDT a également mis à profit ces quatre années pour **poursuivre sa mue interne** : en se tournant toujours plus vers les militantes et les militants, en se tenant aux côtés des travailleurs et des travailleuses, en prenant le virage du numérique pour appuyer cette proximité, la CFDT a su faire vivre un syndicalisme à hauteur de femme et d'homme. Elle est également restée lucide sur ses faiblesses (notamment sur notre capacité à faire vivre le syndicalisme d'adhérent-es) et celle du syndicalisme en général, pour mieux les affronter.

Durant ces quatre années, la CFDT aura donc tenu son rôle et sa place, grâce aux militantes et militants qui la font vivre. L'objectif de ce rapport d'activité est de les mettre en exergue sur les nombreux sujets qui concernent les travailleurs et travailleuses.

1. UNE CFDT QUI A AGI POUR REDONNER DU SENS AU TRAVAIL ET LEUR PLACE AUX TRAVAILLEURS ET AUX TRAVAILLEUSES

1.1. Transformer le travail, un fil rouge de la mandature	6
1.1.1. La CFDT à l'écoute des travailleurs et des travailleuses	6
1.1.2. La réaffirmation du pouvoir d'agir des travailleurs et des travailleuses sur leur travail	9
1.1.3. Avec la crise, le télétravail au cœur de l'action de la CFDT	9
1.1.4. Santé au travail et conditions de travail, un dialogue qui s'accélère	10
1.1.5. Des métiers du public et du privé mis en lumière pendant le confinement	11
1.1.6. Une revendication en phase avec les aspirations des travailleurs et des travailleuses : le CET universel	15
1.1.7. Une action continue pour plus d'égalité femmes-hommes	15
1.1.8. ANI du 28 février 2020 : un premier pas vers la reconnaissance de la fonction cadre et de l'activité de management	17
1.2. Sécuriser les parcours professionnels et sauvegarder les emplois pour répondre aux préoccupations des travailleurs et des travailleuses	18
1.2.1. Préserver l'emploi et les droits au chômage	18
1.2.2. Accompagner l'ensemble des travailleurs et des travailleuses	20
1.2.3. Imposer l'enjeu du développement des compétences : rebondir et poursuivre la bataille dans le nouveau cadre institutionnel	21
1.2.4. Renforcer l'accompagnement des organisations, des mandaté-es, et des adhérentes et adhérents sur l'emploi et la formation professionnelle	23
1.3. Redonner du pouvoir aux travailleurs et aux travailleuses, la marque de fabrique de la CFDT	25
1.3.1. Un cadre du dialogue social en régression	25
1.3.2. Des champs du dialogue social à consolider	29
1.3.3. L'entreprise, un projet collectif : la vision CFDT confortée	31
1.3.4. Partage de la valeur, partage du pouvoir, même combat	33

Parce qu'il est central dans la vie des travailleurs, la CFDT a fait du travail le cœur de son action syndicale et revendicative. La crise sanitaire a brutalement rappelé cette centralité et a bousculé le rapport de chacun à son travail ; elle a creusé les inégalités entre les travailleurs et révélé au grand jour des métiers jusqu'ici « invisibles » ; elle a rappelé la nécessité de sauvegarder les emplois et de sécuriser les parcours de chacun ; elle a enfin rappelé l'importance du dialogue social et de la négociation dans les entreprises et les administrations pour faire face à cette situation inédite.

Tout au long du mandat, la CFDT s'est nourrie du vécu des travailleurs pour faire entendre leur voix et bâtir des propositions pour améliorer leur quotidien ; propositions qu'elle a parfois réussi à faire aboutir dans le cadre de la négociation (Accord national interprofessionnel et accord-cadre sur le télétravail, ANI santé au travail, Ségur de la santé, lancement du Conseil en évolution professionnelle [CEP], ANI sur la fonction cadre, ANI-cadre sur la formation professionnelle) ou dans le cadre de concertations avec le gouvernement (mise en place de l'activité partielle de longue durée,

dispositif Transitions collectives [TransCo], nombreux acquis pendant la crise du Covid-19, index égalité professionnelle, allongement du congé paternité, contrat d'engagement jeunes). Parfois, elle a aussi échoué à faire valoir ses revendications, comme sur la réforme de l'assurance chômage.

Dans les entreprises, les ordonnances se sont traduites par une régression du dialogue social et ont été une réelle entrave au dialogue social et au travail syndical des élus et des militants. La CFDT n'a eu de cesse de le dénoncer, de faire des propositions pour faire évoluer ce cadre, et de soutenir au quotidien les militants qui n'ont jamais renoncé à agir.

La CFDT a également bataillé pour élargir le champ du dialogue social dans les fonctions publiques. Elle s'est aussi engagée pour que le dialogue social intègre les nouvelles formes d'emploi et les questions environnementales. Elle a enfin poursuivi son action pour partager le pouvoir dans les entreprises et les administrations avec quelques victoires, notamment sur la place des administrateurs salariés.

1.1. TRANSFORMER LE TRAVAIL, UN FIL ROUGE DE LA MANDATURE

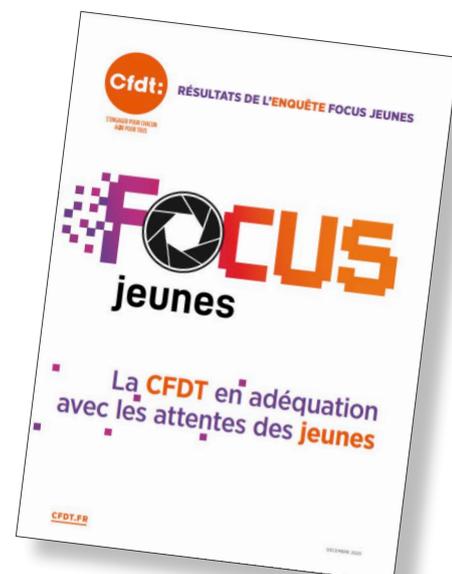
1.1.1 LA CFDT À L'ÉCOUTE DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES

UNE LÉGITIMITÉ RENFORCÉE PAR LA CONNAISSANCE DU QUOTIDIEN DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES

La proximité avec les travailleurs est au cœur des pratiques syndicales de la CFDT. Des pratiques qui se déclinent en partant de la connaissance et de la compréhension du travail tel qu'il est vécu.

Le dispositif d'enquête flash a été particulièrement mobilisé et enrichi pour proposer aux sections syndicales dans les entreprises et les administrations un outillage en appui à ces pratiques de proximité (par exemple une enquête conduite par un syndicat des Services sur les violences au travail, ou encore par la Fédération PSTE sur le télétravail). Sur la durée du mandat, pas moins de 115 thèmes d'enquêtes différents ont été engagés, auxquelles plus de 75 000 travailleurs ont participé.

Pour donner encore plus d'ampleur à cette démarche, nous avons déployé des enquêtes à grande échelle, ouvertes à tous les travailleurs, quels que soient la taille de leur entreprise, leur secteur d'activité, leur territoire, leur appartenance syndicale. Après l'expérience réussie de *Parlons travail*, la CFDT a lancé l'enquête *Parlons retraites* à l'été 2018, récoltant un total de 14 millions de réponses auprès de 120 000 répondants ! Une base



Livret de résultats de la première enquête *Focus Jeunes* (décembre 2020)
www.cfdt.fr/focus-jeunes-resultats

de données unique et riche pour comprendre les aspirations et les craintes des travailleurs et conforter nos revendications (voir 2.2.1 *Réforme systémique des retraites : une CFDT qui a affiné son projet, malgré l'abandon de la réforme*). Une expérience renouvelée entre janvier et mars 2022 avec l'enquête *Parlons engagement*.

La CFDT a également lancé, en 2020¹ et en 2021², une enquête auprès des salariés français, en partenariat avec l'institut de sondage Kantar Public, afin de mieux appréhender le vécu des travailleurs, leurs interrogations, leurs inquiétudes et leurs aspirations face à la crise sanitaire.

Enfin, la CFDT a mené un travail sur des thématiques

particulières (Violences sexuelles et sexistes au travail (VSST), Qualité de vie au travail (QVT), métiers de l'accueil) et auprès de publics spécifiques : elle a initié les enquêtes *Focus Jeunes* (voir *La relance de la dynamique « jeunes »* en 3.2.2 *De nombreuses initiatives et des innovations pour booster d'adhésion*) et a participé, en association avec Res publica, Terra Nova et Métis, à l'enquête *#Montravailàdistance, Jenparle !* et de sa suite *#Monretourau travail, Jenparle !* durant le premier confinement au printemps 2020.

Toutes ces enquêtes, ainsi que les nombreuses remontées du terrain, ont aidé la CFDT à construire des revendications à partir du réel.

LES GRANDES ENQUÊTES : PARLONS TRAVAIL, DES ENSEIGNEMENTS POUR TOUTE LA CFDT

Mise en œuvre au dernier trimestre 2016, l'enquête *Parlons travail* a permis, à partir de la fin 2018, de procéder à des analyses approfondies et ciblées.

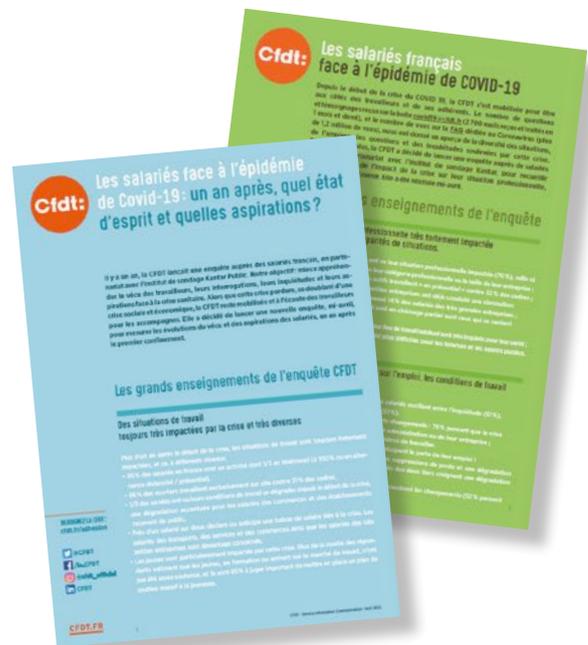
Les analyses approfondies mettent, par exemple, en évidence les liens entre rythme/temps de travail et inégalités sociales. Les travailleurs auxquels s'imposent le travail dominical, le travail de nuit occasionnel ou régulier, sont les mêmes que ceux qui sont exposés à des sanctions en cas de retard, dont les activités ne sont pas télétravaillables. Les mêmes perçoivent souvent des salaires faibles et sont placés dans des situations de travail intense : forte charge de travail, travail physique voire dangereux, engendrant douleurs physiques ou troubles du sommeil. Les mêmes enfin qui rencontrent le plus souvent des difficultés d'articulation entre le temps de travail et la vie sociale et familiale.

Des analyses ciblées ont également été réalisées, par exemple dans le cadre de la préparation des élections professionnelles dans les fonctions publiques (décembre 2018) et dans les Très petites entreprises (TPE)(mars-avril 2021) ; des réflexions et travaux de la CFDT sur les jeunes et l'avenir du travail, ou sur la fonction managériale des cadres.

Les analyses ont également fait l'objet de présentations à la demande de structures CFDT, fédérations ou unions régionales : négociateurs CFDT de la branche des Industries électriques et gazières (IEG) en octobre 2018 en préparation d'une de leurs négociations, Sgen enseignement supérieur et recherche en juin 2018, Fédération des Services en juin 2019 pour une intervention à la Fédération des particuliers employeurs (Fepem), etc.

LA CFDT EN TEMPS DE COVID-19, PROCHE ET UTILE POUR L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES

Dans un contexte inédit, et malgré le confinement, la CFDT a fait son travail syndical : **proximité auprès des travailleurs pour connaître leurs réalités, remontée**



Résultats des enquêtes menées en partenariat avec Kantar Public, présentés le 1^{er} mai 2020 et le 1^{er} mai 2021

De plus, durant toute la mandature, les résultats de l'enquête *Parlons travail* ont été mobilisés en appui à des expressions et/ou des revendications CFDT (question des temps, égalité femmes-hommes, télétravail, etc.)

des difficultés rencontrées, propositions de solutions et accompagnement pour y remédier, information aux travailleurs sur les évolutions obtenues.

1. <http://www.cfdt.fr/enquete-kantar-2020>

2. <http://www.cfdt.fr/enquete-kantar-2021>

La Confédération a rapidement proposé des outils complémentaires au travail réalisé par les militants, structures et organisations CFDT. Dès le 17 mars, la CFDT a été pionnière dans la **mise en place d'une adresse électronique dédiée** covid-19@cfdt.fr sur laquelle toute personne pouvait adresser ses questions. Ce dispositif, qui a mobilisé largement le personnel confédéral, a rencontré un succès immédiat et répondu à un vrai besoin : début mai 2020, plus de 3 000 messages avaient déjà été déposés. Le dispositif a évolué, il est toujours opérationnel et son maintien est régulièrement interrogé en fonction de la situation sanitaire. Parallèlement, **une Foire aux questions (FAQ) a été mise en ligne** sur le site internet dès le 17 mars 2020, avec des éléments de réponses sur les arrêts pour garde d'enfant, le télétravail, l'indemnisation en activité partielle, etc. Le 14 avril 2020, on atteignait la millionième visite, le pic journalier de 80 421 visites étant observé dès le 19 mars. Progressivement étoffée en fonction de l'actualité et des questions reçues sur la boîte Covid-19, elle rassemble à date plus d'une centaine de questions/réponses et est toujours consultée par de nombreux travailleurs, avec un travail d'actualisation qui se poursuit.



Questions extraites de la FAQ diffusées sur les réseaux sociaux

Cette proximité avec les travailleurs a permis à la CFDT d'identifier les difficultés d'application pratique de mesures d'urgence, parfois inadaptées ou inappropriées, et de les faire régulièrement remonter dans les ministères et auprès des parlementaires. Et ainsi d'obtenir **des avancées significatives pour les travailleurs !**

C'est ainsi que dans le cadre de la mise en place des arrêts de travail dérogatoires pour les travailleurs ayant contracté le Covid-19 et les travailleurs cas contacts, nous avons obtenu la **suppression de la journée de carence et de la condition d'ancienneté** pour bénéficier des indemnités journalières de la Sécurité sociale et du maintien de salaire versé par l'employeur. Ces mêmes règles ont pu s'appliquer pour les salariés et agents contraints de garder leurs enfants et pour les salariés vulnérables : les premiers ont pu, dès mai 2020, basculer vers l'activité partielle en cas d'impossibilité de télétravailler, et les seconds ont pu bénéficier d'autorisations spéciales d'absence. Nous avons également fini par obtenir que les soignants testés positifs au Covid-19 ne soient pas obligés de rester en poste et puissent s'arrêter.

Par ailleurs, nous avons obtenu que **les salariés désireux de se faire vacciner puissent le faire sur leur temps de travail**, grâce à une autorisation d'absence. Autre acquis qui porte la marque CFDT : **le maintien des garanties de protection sociale complémentaires et prévoyance**, qui a été pérennisé au début de l'été 2021, ainsi que la **prise en compte des périodes d'activité partielle pour le calcul des droits à la retraite de base**, pour les salariés placés en activité partielle.

Dès le mois de juin 2020, les partenaires sociaux – la CFDT en première ligne – et le gouvernement ont souhaité construire un **régime d'activité partielle spécifique, dit de longue durée (APLD)**, pour les entreprises connaissant une réduction durable de leur activité afin de maintenir les emplois et les compétences en attendant la reprise. Par son action et ses propositions, la CFDT a obtenu que l'APLD ne soit possible qu'à la condition d'un accord collectif (d'entreprise ou de branche), qu'il soit précédé d'un diagnostic de la situation économique et des perspectives d'activité, que des engagements sur l'emploi et sur la formation soient pris par l'employeur. Elle a aussi obtenu la possibilité pour l'administration, certes sous conditions, de demander le remboursement des aides en cas de non-respect des engagements sur l'emploi.

La CFDT a également agi sur les différentes versions du « Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 » : elle a imposé la discussion avec les organisations syndicales, alors qu'elles en étaient initialement exclues, ce qui a notamment permis que les protocoles métiers intègrent les réalités concrètes des travailleurs. Enfin, la CFDT a pesé pour faire évoluer les différents projets de loi et les ordonnances contenant des mesures dérogatoires en matière de droit du travail prises pour faire face à l'état d'urgence sanitaire. Action qui a pu se solder par des évolutions positives des textes : la CFDT a obtenu que les dérogations en matière de congés payés ne puissent intervenir qu'à la seule

condition qu'un accord collectif les prévoit et les encadre. La CFDT a aussi, à de nombreuses reprises, fait savoir au gouvernement que **ces mesures dérogatoires** (en matière de congés payés, RTT, CDD, intérim, délais d'information et de consultation du Comité social et

économique [CSE], réunion du CSE en visioconférence) **devaient être temporaires et prendre fin lorsque la situation ne les justifierait plus**. Leur fin, intervenue pour la plupart d'entre elles le 30 septembre 2021, est à mettre au crédit de l'action de la CFDT.

1.1.2 LA RÉAFFIRMATION DU POUVOIR D'AGIR DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES SUR LEUR TRAVAIL

Depuis l'ANI Qualité de vie au travail et égalité professionnelle de 2013, et contrairement à ce que nous avons espéré, la QVT a difficilement trouvé sa place comme démarche permettant d'améliorer les conditions de travail dans les entreprises et les administrations. Confrontée à des représentations tronquées des employeurs, aux actions périphériques de confort sans lien ni effet réel sur les conditions de travail, la QVT a peu fait l'objet d'un dialogue social de qualité. Or, la transformation du travail dans les entreprises et les administrations a été importante ces dernières années du fait notamment des mutations technologique, écologique et numérique, cette dernière accélérée et amplifiée avec la crise du Covid-19. Les conditions de travail dépassent la seule question de la santé au travail. C'est pourquoi **le réseau « Santé au travail »** animé par la Confédération (les responsables du dossier dans les organisations et les mandatés dans les instances de la santé au travail) **a évolué en réseau « Travail » pour une approche plus transversale** et en complémentarité de la santé au travail, de la qualité de vie au travail et du handicap.

Pour accompagner les militants dans la revendication d'un dialogue sur la qualité du travail, le réseau Travail a conçu un **ensemble de fiches mis en ligne dans l'espace Ressources de l'ARC**. Parmi ces fiches : [« Travail, qualité de vie au travail, qualité du travail, de quoi s'agit-il ? »](#)³, [« Comment aborder le droit d'expression des travailleurs ? »](#)⁴, [« Comment agir pour la prise en compte de](#)

[l'expression des travailleurs par le dialogue sur la QVT ? »](#)⁵. Cette approche transversale a guidé les propositions de la CFDT dans la **négociation de l'ANI du 9 décembre 2020 « Pour une prévention et une offre renforcée en matière de santé au travail et conditions de travail »**. Nous avons pu revenir sur la QVT comme levier de la prévention primaire ancré dans la réalité du travail. La qualité des conditions de réalisation du travail a été identifiée comme participant à la prévention primaire et à la qualité du travail. La Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) est définie dans l'ANI comme une approche collective et intégrée de la santé au travail. Elle implique par conséquent tous les acteurs de l'entreprise et mobilise fortement le dialogue social et le dialogue professionnel.

La CFDT a d'ores et déjà lancé des travaux avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) pour faire de la QVCT le support de la prise en compte effective du travail dans les entreprises, d'en favoriser l'appropriation et la mise en œuvre dans la continuité de la QVT.

Cette même approche transversale a été portée par la CFDT dans l'ANI du 26 novembre 2020 « Pour la mise en place réussie du télétravail », dans l'Accord relatif à l'impact du numérique sur les conditions de travail dans les entreprises de l'économie sociale et solidaire, et encore dans nos contributions aux travaux paritaires d'élaboration du Plan santé au travail n°4.

1.1.3 AVEC LA CRISE, LE TÉLÉTRAVAIL AU CŒUR DE L'ACTION DE LA CFDT

Après de nombreuses années durant lesquelles le recours au télétravail n'a concerné que 3% des travailleurs en France, la crise sanitaire du Covid-19 a généré un recours massif à celui-ci avec une mise en place imposée dans des entreprises et des administrations non préparées. Ce sont près de cinq millions de salariés et d'agents publics qui sont passés, d'un jour à l'autre,

d'une organisation de travail en présentiel à du travail à distance, à domicile et à temps plein.

Cette période a mis le télétravail au cœur du débat public et en a fait un sujet prégnant dans les entreprises et les administrations. De nombreuses études et enquêtes ont confirmé le souhait de beaucoup de travailleurs de poursuivre l'expérience du télétravail après la crise.

3. <http://arc.cfdt.fr/travail-QVT-qualite-du-travail>

4. <http://arc.cfdt.fr/droit-expression-travailleurs>

5. <http://arc.cfdt.fr/dialogue-QVT>

le cadre de leur travail. **Cette reconnaissance automatique, la CFDT l'a revendiquée dès le départ pour l'ensemble des travailleurs en présentiel**, afin de contourner la procédure de droit commun, souvent complexe, imparfaite et à l'issue incertaine. Elle a pour cela porté l'idée d'un fonds d'indemnisation *ad hoc* permettant une prise en charge intégrale des préjudices subis pour l'ensemble des formes de la maladie et de ses séquelles. **Or, le décret du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance du Covid-19 en maladie professionnelle ne prévoit, contrairement aux annonces faites, ni « reconnaissance automatique » pour les personnels soignants ni « procédure simplifiée »** pour les travailleurs des autres secteurs d'activité, pas plus qu'il ne prend en compte les propositions formulées par la CFDT en juillet 2020.

Le tableau de maladies professionnelles issu de ce décret, prévu pour les seuls soignants et assimilés, ne permet pas de reconnaissance pour d'autres atteintes que celles en rapport avec une affection respiratoire

aiguë et ayant nécessité une assistance ventilatoire. Ceux qui ont connu d'autres formes cliniques du Covid-19 sont orientés vers la procédure complémentaire de reconnaissance où ils doivent tenter, au prix d'un parcours du combattant, de prouver le lien direct et essentiel entre la contraction de la maladie et leur travail, à la condition que la pathologie ait laissé des séquelles graves et durables. Quant aux travailleurs non soignants, ils n'ont d'autre choix, pour obtenir cette reconnaissance, que de s'orienter vers ce système complémentaire, avec la même condition liée à l'existence de séquelles si la maladie ne prend pas la forme décrite dans le tableau.

La CFDT n'a cessé d'interpeller le gouvernement sur cette réponse qui n'est pas à la hauteur des attentes et a en conséquence contesté le décret du 14 septembre 2020 devant le Conseil d'État, à l'appui de plusieurs de ses fédérations.

LA CULTURE DE LA PRÉVENTION AU CŒUR DE L'ANI DU 9 DÉCEMBRE 2020

Si la reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle par des mesures de réparation est une question de justice sociale, elle ne peut remplacer **la préservation de la santé des travailleurs par la prévention**. C'est l'axe principal qui a guidé la CFDT durant la négociation de l'ANI du 9 décembre 2020 « Pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail ». L'accord fait du développement d'une culture de prévention dans les entreprises un enjeu prioritaire. L'action de la CFDT pendant la négociation a permis d'obtenir des avancées majeures :

- la prise en compte des risques organisationnels, la poly-exposition aux risques chimiques, la réaffirmation d'évaluation des risques et des documents associés (le document unique de l'évaluation des risques professionnels, le passeport prévention, la traçabilité collective des expositions) ;

- l'accompagnement des entreprises sur l'évaluation des risques professionnels par les services de prévention en santé au travail ;
- la Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) et le maintien en emploi par l'instauration d'un véritable dispositif s'appuyant sur la cellule PDP des services de prévention et de santé au travail interentreprises, mobilisant l'Assurance maladie et les acteurs du handicap ;
- la QVT identifiée comme levier de la prévention primaire.

La loi « Pour renforcer la prévention en santé au travail » du 2 août 2021 reprend nombre de ces avancées et l'ANI reste une référence pour le dialogue social dans les branches et les entreprises.

1.1.5. DES MÉTIERS DU PUBLIC ET DU PRIVÉ MIS EN LUMIÈRE PENDANT LE CONFINEMENT

UN TRAVAIL COLLECTIF POUR UNE JUSTE RECONNAISSANCE DES MÉTIERS DU SOIN, EN PREMIÈRE LIGNE PENDANT L'ÉPIDÉMIE...

La crise a confirmé les immenses fragilités de notre système de soins, notamment à l'hôpital et dans les Établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad), avec des impacts intolérables sur les personnels qui alertaient pourtant depuis long-

temps et ont dû « tenir » face à la violence des vagues du Covid-19.

Un travail de solidarité a été lancé par toute la CFDT pour soutenir les professionnels, leur trouver voire fabriquer des masques et autres protections. Lors de

rencontres bilatérales avec le ministère du Travail ou de la Santé, la Confédération a remonté les problématiques vécues par le secteur (autoconfinement dans les Ehpad, tensions avec certaines Agences régionales de santé [ARS], etc.) et obtenu, ainsi que les soignants atteints par le Covid-19 soient obligatoirement arrêtés et non plus maintenus à leur poste.

La Confédération a soutenu au plus haut niveau les revendications de la Fédération Santé-Sociaux et obtenu avec elle un travail interministériel pour prendre en compte et apporter des réponses concrètes aux difficultés insoutenables que vivent les professionnels et les résidents dans les Ehpad.

Après avoir revendiqué et obtenu l'ouverture de concertations, la CFDT s'est pleinement engagée dans les discussions du Ségur de la santé et dans le cadre de la mission Laforcade, aboutissant à un accord signé par les fédérations CFDT impactées.

Conduite par la Fédération Santé-Sociaux sur le volet professionnel, les discussions du Ségur de la Santé ont abouti en juillet 2020 à un accord historique pour



Mobilisation pour l'extension de l'accord du Ségur aux secteurs du social et du médico-social le 12 octobre 2020

les personnels soignants et accompagnants des établissements de santé et Ehpad de la fonction publique hospitalière, de l'associatif et du lucratif. Plus d'un million d'agents et de contractuels obtiennent au moins 183 euros nets par mois, soit une enveloppe sans précédent de 7,5 milliards d'euros. Les personnels hospitaliers privés recevront, eux, 160 euros par mois, sous réserve d'un accord de branche. Par ailleurs, les grilles des salaires de nombreux métiers (infirmiers, personnels de rééducation et médico technique, etc.) seront revalorisées d'ici au 1^{er} janvier 2022.

Mais le chemin est encore long pour que soit reconnue la valeur de tous les métiers du soin et du prendre soin. Des professionnels du social et médico-social aux métiers proches et pourtant exposés ne bénéficient pas encore des mesures. La CFDT continue de **revendiquer l'extension du Ségur de la santé et de la mission Laforcade**, quels que soient les statuts, à tous les personnels des établissements sociaux et médico-sociaux.



Mobilisation du 8 octobre 2019 pour dénoncer les conditions matérielles et humaines dans le secteur de la santé

... ET POUR UNE RECONNAISSANCE DE CELLES ET CEUX QUI ONT ASSURÉ LA CONTINUITÉ DE LA VIE SOCIALE ET ÉCONOMIQUE

Pendant le premier confinement, si le personnel soignant a été applaudi pour son engagement en première ligne face à l'épidémie de Covid-19, **d'autres métiers, jusqu'alors déconsidérés, ont été mis en lumière.** Ces travailleurs dits de deuxième ligne, sont ces femmes et ces hommes qui se sont occupés de nos enfants, de nos aînés, des plus fragiles d'entre nous ; qui se sont occupés des personnes décédées et de leur famille ; qui nous ont permis de nous nourrir alors que le reste de l'économie était placée sous cloche ; qui nous ont permis de continuer à vivre dans un environ-

nement sain ; ce sont aussi les salariés des transports et de la sécurité.

La CFDT a très vite posé **la question de la reconnaissance de ces métiers, qui doit prendre plusieurs formes mais d'abord et avant tout celle d'une revalorisation salariale.** La décision de l'État d'exonérer d'impôts et de contributions sociales une prime exceptionnelle a pu constituer un geste ponctuel, mais elle n'a pas bénéficié, à tous et la CFDT a toujours refusé de la considérer comme un solde de tout compte.

1. UNE CFDT QUI A AGI POUR REDONNER DU SENS AU TRAVAIL ET LEUR PLACE AUX TRAVAILLEURS ET AUX TRAVAILLEUSES

LES REVENDICATIONS DE LA CFDT
La CFDT formule plusieurs revendications pour une meilleure reconnaissance des travailleurs dits de deuxième ligne.

► **UNE RECONNAISSANCE PONCTUELLE, INSUFFISANTE MAIS NÉCESSAIRE**
La CFDT revendique des signes d'une reconnaissance qui pourraient trouver une concrétisation à court terme :

- une augmentation des salaires de 15 % dans les secteurs du social et du médico-social ;
- la renégociation des grilles salariales dans tous les secteurs concernés ;
- l'application de la mesure dite sociale « Ségur de la santé » à tous les professionnels du handicap et du maintien à domicile ;
- l'agrément des avenants 43 et 44 à la convention collective dans la branche du maintien à domicile ;
- l'obligation de mise en place d'une complémentaire santé prise en charge par l'employeur (public ou privé) pour tous ;
- la suspension du jour de carence au-delà du 31 mars 2021 ;
- les questions de santé sécurité et conditions de travail traitées collectivement sur les sites où se côtoient des salariés de différentes entreprises.

► **UNE ACTION STRUCTURELLE, À ENGAGER TRÈS VITE**
Si des actions de court terme sont nécessaires, le problème est avant tout structurel et ce sont des actions de moyen et long termes qu'il convient d'engager. La CFDT identifie 4 axes d'actions :

- **L'organisation et les conditions de travail**
La reconnaissance des travailleurs passe par la reconnaissance de leur capacité d'agir sur leur travail dans l'intérêt même de la structure qui les emploie.
- **Le parcours professionnel**
L'accès à la formation professionnelle et aux dispositifs d'accompagnement des salariés dans la construction de leurs parcours doit être facilité.
- **La rémunération et les modèles économiques des filières**
Le partage de la valeur ajoutée doit être rééquilibré entre donneurs d'ordre et entreprises prestataires. Les branches doivent avoir la possibilité de définir les éléments qui entrent dans le calcul du salaire minimum hiérarchique. La CFDT réclame la création d'une commission des bas salaires (inspirée de la low pay commission au Royaume-Uni).
- **L'articulation des temps**
Pour répondre à la contrainte des horaires décalés et des rythmes atypiques, la CFDT demande la création d'un compte épargne temps attaché à la personne et transférables, sur le modèle de sa revendication de Compte épargne temps universel (ou Banque des temps).

 CONFÉDÉRATION DE FRANCE
UNION DE PROFESSIONNELS ET
DES TRAVAILLEURS DITS
DE DEUXIÈME LIGNE

Document disponible sur www.cfdt.fr/travailleurs-dits-deuxieme-ligne

Grâce au travail réalisé avec les fédérations concernées (Services, Santé-Sociaux, Interco, Construction & Bois, Agroalimentaire, Transports & Équipement), nous avons mis en avant une série de critères communs à tous ces métiers⁷ : des activités qui exigent le présentiel ; des conditions d'emploi précaires (temps partiels, rémunérations faibles...) ; des conditions et des organisations de travail délétères pour la santé (absence d'équipements de protection individuelle, pas de respect de la distanciation à certains moments de la journée de travail, journée morcelée, horaires atypiques, etc.) ; des professions majoritairement féminisées ; un dialogue social défaillant. Autant de critères repris dans les premières conclusions de la mission confiée par la ministre du Travail à Sophie Moreau-Follenfant et Christine Erhel pour définir le périmètre des travailleurs dits de deuxième ligne.

DANS LE PRIVÉ, UNE RECONNAISSANCE ET UNE REVALORISATION DES MÉTIERS LES MOINS VISIBLES QUI SE HEURTENT À DES RÉSISTANCES PATRONALES

La coopération entre la Confédération et les organisations fédératives a permis d'imposer notre analyse et nos propositions dans les échanges entre organisations syndicales et patronales, lors des réunions en groupe de travail paritaire, présidées par la ministre du Travail. **Les réactions très hostiles des confédérations patronales et le refus des employeurs publics d'assumer leurs responsabilités** ont montré la difficulté du combat à mener pour avancer significativement dans la reconnaissance et la revalorisation des métiers invisibilisés. Dans les branches concernées, les organisations d'employeurs ont trop souvent refusé l'ouverture de négociations revendiquées par la CFDT : négociations salariales au point mort ou très en-deçà des besoins de revalorisation, pas d'accord sur les conditions de travail, pas de

négociation sur les parcours professionnels, sur l'attractivité des métiers, etc.

Les fédérations ont été en première ligne pour mener ce combat au niveau des branches, appuyées par la Confédération dans la construction du rapport de force. **La communication confédérale dans les médias a permis de maintenir le sujet dans le débat public** au moment où il risquait d'être occulté : après la conférence de presse de Laurent Berger, du 19 janvier 2021, consacrée aux travailleurs de la deuxième ligne (voir le focus), la CFDT a maintenu une communication forte sur le sujet en septembre 2021 et a obtenu de la ministre du Travail qu'elle accepte une rencontre avec les responsables des fédérations CFDT concernées en octobre 2021.

DANS LE PUBLIC, UNE RECONNAISSANCE ET UNE REVALORISATION DES MÉTIERS QUI SE HEURTENT AU MANQUE D'ATTRACTIVITÉ ET AU SOUS-FINANCEMENT

Parmi les métiers « invisibles » mais indispensables à la continuité de la vie économique et sociale, certains dépendent de financements publics : aide à domicile, auxiliaire de vie, métiers des filières sociale et médico-sociale... La CFDT a dénoncé le niveau des financements notoirement insuffisant et sans rapport avec l'utilité sociale de ces métiers : le manque de reconnaissance salariale et de perspectives d'évolution, les conditions de travail difficiles, les horaires atypiques et la précarité des emplois (temps partiels contraints) qui conduisent beaucoup de salariés à rechercher un autre emploi alors même que le besoin de professionnels s'accroît. Beaucoup d'entreprises et d'établissements connaissent un turnover très important.

La bataille de la Fédération Santé-Sociaux pour l'agrément, par le ministère des Solidarités et de la Santé, de l'avenant 43 de la convention collective de la branche de l'aide à domicile (secteur privé associatif) a conduit, par une révision de la classification, à la revalorisation des salaires jusqu'à 300 € par mois pour 200 000 salariés. Cette victoire, confirmée en juillet 2021, démontre l'utilité du dialogue social, notamment dans les secteurs où les marges de manœuvre sont faibles, quand le dialogue est possible avec les organisations patronales. Elle démontre aussi l'importance de la pression exercée par la CFDT pour la reconnaissance des travailleurs dits de deuxième ligne.

7. <http://www.cfdt.fr/travailleurs-dits-deuxieme-ligne>

FOCUS : PLEINS FEUX SUR DES MÉTIERS À REVALORISER

Pour renforcer notre exigence d'une juste reconnaissance des travailleurs invisibles dits de « la deuxième ligne », la Confédération a organisé le 19 janvier 2021, une conférence de presse avec Laurent Berger et trois militantes qui exercent chacune un métier fortement exposé et dont la continuité de l'activité au plus fort de l'épidémie a révélé le caractère essentiel pour le pays. Des métiers invisibles, peu reconnus et mal rémunérés. Voici des extraits de leur témoignage.

SAADIA – Cheffe d'équipe dans une entreprise de propreté

« Il a fallu batailler pour faire prendre conscience à nos employeurs et aux donneurs d'ordre [nos clients] que nous étions nous aussi exposés quotidiennement au Covid-19. Sans le travail des salariés du nettoyage, on ne peut pas évoluer sainement dans notre vie quotidienne ! Nous avons fait intervenir notre CSE auprès des CSE de nos entreprises clientes pour que toutes les règles sanitaires soient respectées. Par exemple, disposer de combinaisons pour intervenir dans des zones contaminées. »

GABRIELLE – Salariée d'un abattoir

« Dès l'annonce du premier confinement, notre employeur a trouvé les mots pour nous convaincre de maintenir notre activité malgré l'absence de masques et de mise en place des gestes barrières : la France avait besoin de nous pour se nourrir, nous étions devenus d'utilité publique ! C'est bien la première fois qu'on parlait de nous d'un point de vue positif. L'entreprise a donc continué à produire. On a travaillé beaucoup plus que d'habitude sans être payés plus. Les salariés étaient très stressés : par le boulot, par le risque d'être contaminé, de transmettre le virus à nos familles. Nous nous sentions constamment en danger. Le soir à 20 heures, j'écoutais les casseroles mais ce n'était pas pour nous. Les Français étaient pourtant bien contents de trouver des côtes de porc et des rôtis dans les rayons ! »

ÉLISABETH – Aide à domicile

« Pour les personnes isolées ou en incapacité chez qui nous avons continué à nous rendre, nous avons été leur seul lien avec l'extérieur. On était là pour faire leurs courses, pour les actes essentiels de la vie, pour leur apporter des nouvelles de l'extérieur malgré les infos anxieuses diffusées par les médias. Durant le premier confinement le lien des élus avec l'employeur s'est renforcé parce que l'ARS était aux abonnés absents ! On n'a pas été reconnus comme prioritaires pour la garde d'enfants en même temps que les personnels soignants, ni pour être équipés de masques. On était vraiment les travailleurs de deuxième ligne, carrément invisibles ! Pourtant on était essentiel pour maintenir les personnes en sécurité et en bonne santé chez elles. La valorisation de nos salaires, ça passe au-dessus de la tête de nos dirigeants ! Nous sommes la dernière roue de la charrette du médico-social. »



Saadia, Gabrielle, Elisabeth, trois militantes mobilisées pour la reconnaissance des travailleurs de la deuxième ligne

1.1.6. UNE REVENDICATION EN PHASE AVEC LES ASPIRATIONS DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES : LE CET UNIVERSSEL

Complétées par des données de l'enquête *Parlons retraites*, les résultats de l'enquête *Parlons travail* (voir 1.1.1 *La CFDT à l'écoute des travailleurs et des travailleuses*) confirment l'aspiration des salariés à retrouver des libertés dans l'articulation de leurs temps de vie, tout au long de la vie, de « décompacter » en quelque sorte les temporalités du travail.

Ces analyses confortent une revendication phare de la résolution du congrès confédéral de 2018 : la création d'une « banque des temps ».

Cette revendication n'a pas abouti en une déclinaison opérationnelle durant la mandature, mais **ses contours ont pu être précisés et validés par le Bureau national en novembre 2019**.

Le Bureau national a acté que la banque des temps pourrait prendre **la forme d'un Compte épargne temps universel (Cetu)**, par le biais d'un **fonds interprofessionnel au sein duquel des comptes individuels seraient gérés**. Universel, car l'ambition est qu'il bénéficie, à terme, à l'ensemble des travailleurs sans considération de statut. Il suivrait le travailleur durant toute sa carrière et assurerait donc une portabilité des droits acquis. Le bénéficiaire pourrait l'alimenter en droits au temps (repos, certains congés, etc.) ou en argent (primes, majorations d'heures supplémentaires, etc.) afin de retirer ces droits quand il le souhaite pour utiliser ce temps comme il le veut. Le retrait des droits, en dehors de rares exceptions, se ferait uniquement en temps afin de limiter la pratique courante de monétisation des comptes épargne temps d'entreprise.

Il reste de nombreuses questions à investiguer pour



Document disponible sur www.cfdt.fr/banque-des-temps-universelle

donner un début de réalité au Cetu et pour s'assurer qu'il bénéficiera réellement à ceux qui en ont le plus besoin, sans creuser les inégalités en matière d'articulation des temps.

Fin 2019, un [document](#)⁸ a été réalisé pour faire connaître cette proposition de la CFDT aux acteurs externes à l'organisation. La crise sanitaire a ralenti les travaux et a imposé des priorités, mais la réflexion a repris fin 2021 en vue d'une concrétisation dans la prochaine mandature.

1.1.7. UNE ACTION CONTINUE POUR PLUS D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : UN LEVIER POUR SUPPRIMER LES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES PAR LE DIALOGUE SOCIAL

L'index de l'égalité professionnelle a été mis en place dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018. **Le passage, pour les entreprises, d'une obligation de moyens à une obligation de résultats** répond à une revendication portée de longue date par la CFDT et représente une évolution majeure dans la façon d'aborder la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Depuis le 1^{er} mars 2020, les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues de publier le résultat global du calcul de cinq indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. C'est ce résultat noté sur 100 qui constitue l'index égalité professionnelle.

Une note inférieure à 75/100 déclenche l'obligation pour l'employeur de mettre en œuvre des mesures de correction des écarts.

8. <http://www.cfdt.fr/banque-des-temps-universelle>

La CFDT s'est beaucoup investie dans les concertations préalables à la mise en place de l'index et a largement pesé pour faire évoluer le dispositif :

- Nous avons obtenu que le premier indicateur de l'index, qui compare les rémunérations, ne se réduise pas au salaire de base et intègre les bonus, primes variables, avantages en nature, etc.
- Le détail des cinq indicateurs qui composent l'index est de nature à mettre en lumière l'origine systémique des écarts de salaires considérés jusque-là comme « inexplicables ».

Pour autant, la CFDT a émis un certain nombre de réserves qui demeurent :

- fixer à 75/100 la note qui déclenche des obligations et, le cas échéant, des sanctions pour les entreprises est peu ambitieux – l'égalité, c'est 100/100 ;
- l'application de certains mécanismes de pondération dans le calcul de l'index ne se justifie pas et est de nature à masquer les écarts ;

- le flou concernant les données que l'employeur a l'obligation de transmettre au CSE profite aux employeurs peu soucieux de négocier la résorption des écarts.

La publication des résultats de l'index instaure, de fait, une obligation d'engager chaque année une discussion sur l'égalité professionnelle avec les élus du CSE à cette occasion.

Cependant l'index reste un outil parmi d'autres pour faire avancer l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Il doit permettre d'amplifier la négociation et non s'y substituer. C'est pourquoi la CFDT a continué de revendiquer que l'ensemble des données ayant servi à calculer les différents indicateurs soit communiqué au CSE.

LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT : UN PAS DE PLUS VERS L'ÉGALITÉ

L'allongement du congé paternité est une revendication historique de la CFDT, car il favorise une meilleure répartition des tâches, une meilleure coparentalité et une reconnaissance dans la société comme dans les entreprises de la responsabilité et de l'engagement des pères.

Depuis le 1^{er} juillet 2021, la durée cumulée du congé de naissance, des congés paternité et d'accueil de l'enfant est passée de 14 à 28 jours, avec 7 jours à prendre obligatoirement lors de l'arrivée ou de la naissance de l'enfant.

La CFDT a salué cette décision comme un progrès social majeur, tout en rappelant qu'elle ne devait constituer qu'une étape vers un congé de deux mois, nécessaire pour une égalité effective. Nous avons également revendiqué que le congé paternité soit intégralement indemnisé sur la base du congé maternité, avec la volonté de faire de la parentalité un sujet de négociation.



« L'allongement du congé paternité et d'accueil », vidéo à retrouver dans la WebTV sur cfdt.fr

LA MIXITÉ PROPORTIONNELLE : UNE REPRÉSENTATIVITÉ PLUS JUSTE ET UN LEVIER POUR NOTRE MIXITÉ INTERNE

L'obligation de mixité proportionnelle des listes électorales aux élections professionnelles dans le privé est effective depuis le 1^{er} janvier 2017. Elle s'applique également aux équipes dans les trois versants de la fonction publique depuis les élections professionnelles de 2018. Cette mesure, la CFDT l'avait revendiquée et soutenue, mais elle a aussi eu à la défendre, face notamment à une succession de décisions jurisprudentielles. Alliant pragmatisme et volonté de voir progresser la mixité proportionnelle, la CFDT n'a cessé de peser pour faire évoluer un empilement de règles de

mise en pratique parfois difficilement applicables ou peu conformes avec l'objectif initial, ou encore ignorantes de certaines réalités de construction des listes dans les entreprises.

Dès l'entrée en vigueur du principe en 2017 et 2018, la CFDT a œuvré pour faire évoluer les textes, ce qui s'est traduit par exemple par :

- la possibilité de présenter un candidat ou une candidate du sexe très minoritaire dans l'entreprise, même lorsque le calcul amène à éliminer l'un ou l'autre sexe de la liste des candidatures ;

• la possibilité d'organiser des élections partielles en cas d'annulation d'élection pour violation du principe de mixité proportionnelle conduisant à une sous-représentation importante au sein d'un collège.

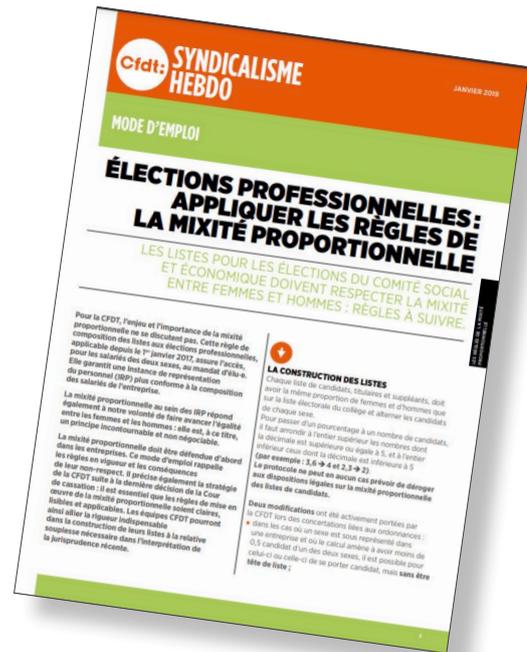
Puis, tout au long du mandat, la CFDT a obtenu :

- la fin de l'obligation, dans le cas de liste à deux sièges, de présenter une femme et un homme en cas de très faible proportion de l'un des deux sexes ;
- la possibilité de présenter des listes incomplètes.

Certaines décisions de la Cour de cassation sont particulièrement contestables, dont celle de novembre 2020 selon laquelle « les règles de parité ne sont pas applicables aux candidatures libres du second tour des élections professionnelles », qui a pour conséquence à la fois d'affaiblir le principe de mixité proportionnelle et de faciliter les candidatures non syndicales et l'implantation de syndicats maison.

Pour accompagner les équipes, une boîte mail dédiée mixite@cfdt.fr a permis de répondre à nombre d'interrogations et d'accompagner les militants dans la construction de leurs listes. En janvier 2019, la Confédération a publié un Mode d'emploi « [Élections professionnelles : appliquer les règles de la mixité proportionnelle](#) »⁹.

Ce principe est un levier pour faire progresser la mixité dans nos structures internes : c'est l'objet du **Plan d'action mixité pour la section syndicale** qui explore les moyens de lier recherche de candidatures de l'un ou l'autre sexe et fonctionnement de la section.



Document disponible sur

www.cfdt.fr/elections-professionnelles-mixite-proportionnelle

1.1.8. ANI DU 28 FÉVRIER 2020 : UN PREMIER PAS VERS LA RECONNAISSANCE DE LA FONCTION CADRE ET DE L'ACTIVITÉ DE MANAGEMENT

Malgré un contexte de négociation particulièrement fluctuant et incertain, un accord sur l'encadrement a été conclu le 28 février 2020, signé par toutes les organisations syndicales et patronales.

Le mandat du Bureau national confédéral retenait six propositions à mettre en avant par la CFDT :

1. Partager une vision et définir une fonction basée sur trois critères
2. Garantir le droit à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle
3. Garantir des évolutions professionnelles
4. Rendre effectif le droit à l'éthique professionnelle
5. Encadrer les délégations de pouvoir
6. Analyser précisément la répartition d'utilisation de la cotisation prévoyance de 1,5 %.

Si d'emblée, la délégation patronale a écarté le sujet de la prévoyance obligatoire, les cinq autres propositions ont trouvé une traduction dans l'accord et certains paragraphes reprennent *in extenso* les propositions CFDT. S'il n'apporte pas de garanties, l'accord décrit néanmoins des conditions de travail et des politiques sociales managériales souhaitables : c'est donc un **point d'appui pour les discussions employeurs-employés mais aussi pour les négociations d'entreprise ou de branche.**

L'accord permet de consolider juridiquement l'ANI sur la prévoyance cadres obligatoire et l'ANI portant sur l'Association pour l'emploi des cadres (Apec).

9. <http://www.cfdt.fr/elections-professionnelles-mixite-proportionnelle>

1.2. SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET SAUVEGARDER LES EMPLOIS POUR RÉPONDRE AUX PRÉOCCUPATIONS DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES

Le 22 février 2018 étaient signés deux ANI majeurs pour la sécurisation des parcours professionnels de tous les travailleurs : le premier intégrait notamment l'accès à l'assurance chômage de certains travailleurs démissionnaires ayant un projet professionnel ; le second portait sur la formation professionnelle. Mais le 5 septembre 2018, le gouvernement a publié la loi Liberté de choisir son avenir professionnel, sans tenir compte du compromis des partenaires sociaux et de points clés de ces accords. Cette loi a modifié le cadre institutionnel, tant sur l'assurance chômage (encadrement par l'État de la négociation, suppression de la cotisation salariale remplacée par la Contribution sociale généralisée [CSG]), que sur la formation professionnelle (réforme de l'apprentissage, « big bang » de la gouvernance et du financement avec la reprise en main du système institutionnel par l'État, marqué par la création de France Compétences et des opérateurs de compétences [Opco]). La loi a même parfois détourné le sens des dispositifs de sécurisation

créés par les partenaires sociaux (monétisation du Compte personnel de formation [CPF], affaiblissement du caractère assurantiel de l'assurance chômage). La CFDT a malgré tout pu s'appuyer sur ces accords pour obtenir des avancées (financement du conseil en évolution professionnelle) ou maintenir certains droits, comme le projet de transition professionnelle. Mais ce contexte a bien évidemment impacté l'action de la CFDT sur la mandature.

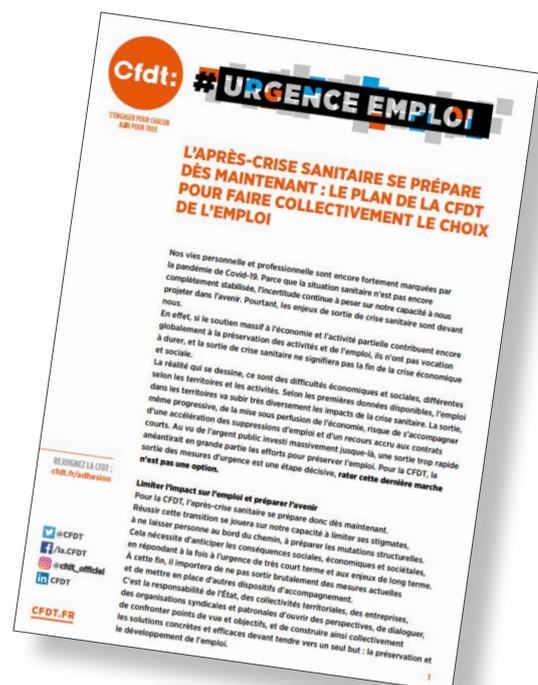
Sans rien lâcher, soit en conflit frontal sur la réforme de l'assurance chômage, soit en continuant d'agir dans le nouveau cadre de la formation professionnelle, la CFDT s'est mobilisée pour défendre et obtenir de nouveaux droits. L'accord cadre national interprofessionnel de novembre 2021 sur la formation professionnelle va dans ce sens et vise à faire bénéficier tous les travailleurs des dynamiques d'accès à la formation par l'alternance et le CPF dans un cadre accompagné.

1.2.1. PRÉSERVER L'EMPLOI ET LES DROITS AU CHÔMAGE

DES SOLUTIONS PORTÉES PAR LA CFDT FACE AUX CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES DE LA CRISE SANITAIRE

Dès mars 2020, la CFDT a participé activement à la mise en œuvre des dispositifs d'activité partielle (voir 1.1.1. *La CFDT à l'écoute des travailleurs et des travailleuses*). Convaincue que le soutien massif à l'économie n'avait pas vocation à durer, mais aussi que la sortie de crise sanitaire ne signifiait pas la fin de ses conséquences économiques et sociales, la CFDT a très tôt préparé un cahier revendicatif pour permettre de gérer à la fois l'incertitude pesant sur les activités et les travailleurs tout en proposant un plan pour faire collectivement le choix de l'emploi.

Treize propositions *Urgence emploi*¹⁰ ont ainsi été élaborées en avril 2021, pour le maintien des aides aux entreprises sous conditions sociales et environnementales, tout en s'assurant d'un dialogue social ambitieux. Avec ce plan, la CFDT revendique également des solutions territoriales sur mesure, incitant tous les acteurs économiques, de l'emploi et de la formation à coopérer. Avec un objectif prioritaire pour la CFDT : **embarquer durablement tous les travailleurs dans la reprise**



économique. Via notamment une obligation renforcée des entreprises d'utiliser tous les dispositifs pour éviter les licenciements, des incitations et contraintes pour réduire le recours aux contrats courts, des mesures pour soutenir les chômeurs de longue durée, des aides à l'embauche conditionnées à la durée de contrat, ou pour soutenir et accélérer la transition écologique. **La CFDT a finalement obtenu que les aides aux entreprises soient adaptées au plus près des besoins :**

les stopper brutalement aurait davantage déstabilisé la situation de l'emploi. La CFDT a également détaillé **ses propositions pour les chômeurs de longue durée** (dont le nombre a fortement augmenté avec la crise) et a obtenu partiellement satisfaction avec **des moyens renforcés pour leur accompagnement et des formations menant à un emploi.** La CFDT continue de porter ses autres propositions structurelles sur l'emploi.

LA LONGUE BATAILLE CONTRE LA RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE, POUR PRÉSERVER LES DROITS DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES PRÉCAIRES



Mobilisation devant le ministère du Travail suite à la présentation de la réforme de l'assurance chômage, le 25 juin 2019

Après l'échec de la négociation assurance chômage qui s'est déroulée d'octobre 2018 à février 2019, lié notamment à une lettre de cadrage gouvernementale très contraignante, **l'État a repris temporairement la main sur la définition de la réglementation de l'assurance chômage.** Depuis sa publication en juillet 2019, la CFDT n'a cessé de contester cette réforme injuste. Si les interventions médias ont été nombreuses (presse, réseaux sociaux), peu de militants se sont mobilisés pour les manifestations et les recueils de témoignages. Nous avons dénoncé son objectif premier, celui de réaliser de très importantes économies budgétaires au détriment des seuls travailleurs les plus précaires touchés par une très forte baisse de leurs allocations, et des jeunes notamment devant justifier de plus de six mois de travail pour ouvrir des droits (au lieu de quatre). Une réforme injuste et déséquilibrée, au regard de la faible taxation des entreprises sur l'abus de contrats courts qui ne concerne que sept secteurs et ce, bien plus tardivement que la baisse des allocations.

Nous avons dénoncé la stigmatisation des chômeurs et porté nos désaccords auprès de l'exécutif et dans les médias, en donnant à voir les conséquences concrètes de la réforme pour les demandeurs d'emploi.

Pendant la pandémie, nous avons obtenu le report de la réforme, sans ébranler cependant les convictions du gouvernement. Face à sa volonté de la maintenir, même légèrement amendée, **la CFDT l'a contestée en Conseil d'État et a obtenu sa suspension en référé en juillet 2021.** Sans attendre la décision au fond, le gouvernement a choisi d'appliquer le nouveau calcul de l'allocation dès octobre 2021, décision finalement validée par le Conseil d'État. La bataille n'est pas terminée, et la CFDT poursuivra son « droit de suite » sur les conséquences désastreuses de cette réforme pour plus d'un million de demandeurs d'emploi par an.



Livre noir pour dénoncer les effets de la réforme de l'assurance chômage, disponible sur www.cfdt.fr/chomage-pas-un-choix

1.2.2 ACCOMPAGNER L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES

LE DROIT À L'ACCOMPAGNEMENT GRATUIT POUR LES SALARIÉ-ES

Dès 2011, la CFDT revendiquait un conseil en évolution professionnelle afin de permettre aux salariés de se faire accompagner personnellement et gratuitement pour faire le point sur leur situation professionnelle et définir éventuellement un projet d'évolution. Obtenu par la CFDT dans l'ANI « sécurisation de l'emploi » de 2013, **la pérennisation et le financement du dispositif, ainsi que son déploiement effectif, ont été au cœur du travail de la CFDT pendant la mandature.** Nous avons acquis le financement de ce droit pour tous les salariés dans la loi de 2018. Nous nous sommes fortement engagés au sein de France Compétences pour obtenir que l'ancrage territorial et la connaissance fine des bassins d'emplois soient des critères de sélection des organismes opérateurs du CEP. **Aujourd'hui dans chaque région, tous les salariés peuvent se faire accompagner en proximité.** Globalement, les opérateurs régionaux partagent notre vision du CEP : personne d'autre que le travailleur lui-même ne peut devenir expert de son parcours professionnel, le conseiller doit éclairer les choix de chacun et renforcer son pouvoir d'agir.

Le CEP a été lancé en janvier 2020, juste avant la crise sanitaire, qui a donné un coup d'arrêt à son déploiement. En parallèle, **l'État n'a pas soutenu le CEP** : il n'a lancé aucune campagne pour promouvoir ce service nouveau, contrairement à l'application du CPF. La CFDT a manifesté son désaccord avec ce choix, qui voit la formation comme un objet de consommation et non un levier de sécurisation du parcours professionnel. Dans cet esprit, la CFDT a insisté pour que le CEP soit embarqué sur les questions de transitions professionnelles, et notamment dans l'expérimentation Transitions collectives (TransCo) (voir 1.2.3 *Imposer l'enjeu du développement des compétences : rebondir et poursuivre la bataille dans le nouveau cadre institutionnel*). **L'enjeu reste désormais de favoriser son appropriation par les syndicats et militants et de mieux le faire connaître aux adhérents et aux salariés dans les entreprises et d'en faire un droit accessible à tous les travailleurs, quel que soit leur statut.**

LA GARANTIE JEUNES UNIVERSELLE : UN ACCOMPAGNEMENT ET UNE AIDE FINANCIÈRE POUR TOUS LES JEUNES

Depuis la précédente mandature et jusqu'à la crise sanitaire, **la CFDT a sans cesse poussé pour que les pouvoirs publics continuent de soutenir fortement les jeunes de 16 à 25 ans en situation de grande précarité via la Garantie jeunes**, qui leur permet de bénéficier d'un accompagnement global vers l'emploi ou la formation et d'une aide financière. Nous avons ainsi obtenu l'objectif de **doublement du nombre de bénéficiaires à partir de 2020.**

De très nombreux jeunes ont cependant subi violemment les conséquences de la crise sanitaire, accentuant notamment leur précarité financière : **depuis le printemps 2020, la CFDT a interpellé sans relâche le gouvernement sur l'accès des jeunes aux aides d'urgence et aux minima sociaux.** Nous avons également fait **de nombreuses propositions**¹¹ (sur l'emploi des jeunes, l'apprentissage, le plan d'investissement pour la jeunesse) pour renforcer l'accompagnement des jeunes fortement percutés dans leurs parcours scolaire, de formation et d'insertion dans l'emploi.

La CFDT a en outre fait des **propositions**¹² en février 2021 pour une **Garantie jeunes universelle**, afin d'élargir son accès à tous les jeunes en difficulté et renforcer

le dispositif. Nous revendiquons la création d'un droit pérenne à l'accompagnement renforcé et personnalisé pour tous les jeunes de 16 à 30 ans, quelle que soit leur situation, avec un droit à une aide financière, en fonction de leur situation individuelle, afin de les aider à acquérir leur autonomie et à s'insérer durablement. Même si le gouvernement n'a jamais ouvert de concertation, la CFDT a saisi toutes les occasions (réunions, tribunes, médias) pour porter ses propositions.



« La garantie jeunes universelle », vidéo à retrouver sur la WebTV sur cfdt.fr

11. <http://www.cfdt.fr/propositions-jeunes>

12. <http://www.cfdt.fr/garantie-jeunes-universelle>

En réponse aux nombreuses interpellations de la CFDT et de plusieurs organisations inquiètes des conséquences de la crise sur le parcours de nombreux jeunes, **le gouvernement a finalement annoncé la création d'un contrat d'engagement jeune en novembre 2021**. Si ce dispositif est fortement inspiré de la Garantie jeunes et des propositions de la CFDT, il reste bien en

deçà de nos ambitions et des annonces initiales.

La CFDT continue de revendiquer pour les jeunes la création d'un dispositif plus ambitieux, véritablement universel, qui s'adresse à tous les moins de 30 ans, leur permettant d'être mieux sécurisés et accompagnés dans leur parcours vers un emploi durable.

L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES QUI EN SONT LE PLUS ÉLOIGNÉS : UN SOUTIEN VIGILANT SUR LES EXPÉRIMENTATIONS EN COURS

L'accompagnement des travailleurs éloignés de l'emploi a été bouleversé par le choix du gouvernement de réduire drastiquement le nombre de contrats aidés, qui a ainsi pénalisé leur retour et leur accès à l'emploi. La création du Parcours emploi compétences n'a pas permis de toucher l'ensemble du public susceptible d'en bénéficier, du fait de sa complexité et de ses exigences, au point que nombre de travailleurs restent sans réelle solution d'emploi durable : c'est un constat inacceptable pour la CFDT, d'autant plus en période de sortie de crise. C'est pourquoi **la CFDT a proposé en septembre 2021 et partiellement obtenu de nouvelles aides à l'embauche sous condition d'engagement des entreprises pour les chômeurs de longue durée**. De même, la CFDT a soutenu une orientation spécifique de l'Apec pour accompagner les jeunes diplômés et les cadres seniors et demandeurs d'emploi longue durée en grande difficulté.

En parallèle, **la CFDT s'est exprimée favorablement, en 2018, sur le Pacte d'ambition de l'Insertion par l'activité économique (IAE)** pour les travailleurs très éloignés de l'emploi, qui a alloué des moyens financiers supplémentaires au secteur et a facilité les modalités de recrutement. Mais nous restons vigilants pour que l'IAE ne soit pas détournée de sa cible et reste un sas vers l'emploi classique.

La CFDT continue de soutenir l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée », une solution d'insertion sur mesure pour des personnes très éloignées de l'emploi, tout en restant vigilante quant à son application. Nous avons également lancé, en 2021, un travail pour construire un accord interentreprises protecteur pour les salariés de ces structures en matière de protection sociale et de développement du dialogue social.

1.2.3. IMPOSER L'ENJEU DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES : REBONDIR ET POURSUIVRE LA BATAILLE DANS LE NOUVEAU CADRE INSTITUTIONNEL

LA FORMATION EN PROXIMITÉ DU TRAVAIL : L'ALTERNANCE AU CŒUR DES PROPOSITIONS CFDT

La CFDT a poursuivi son combat pour une meilleure articulation entre la formation théorique et la formation en situation de travail.

Malgré la crise sanitaire, et grâce aux aides que l'État a consenties aux entreprises et que nous avons soutenues du fait des circonstances, **le succès de l'apprentissage est une réalité à saluer**. La loi Avenir professionnel de 2018 a changé la définition de l'action de formation qui intègre désormais les actions de formation en situation de travail (Afest), après une longue expérimentation où la CFDT s'est beaucoup investie.

Cette nouvelle modalité pédagogique est aujourd'hui inscrite dans le paysage de la formation continue. Elle est mobilisée par exemple dans les parcours de formation de demandeurs d'emploi, grâce notamment à l'action de la CFDT.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION : UN DROIT INDIVIDUEL QUI NE PERMET PAS ENCORE DE SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Chaque salarié du privé dispose désormais d'un Compte personnel de formation (CPF) comptabilisé en euros qui lui permet d'acheter une formation professionnelle sur une application. **La CFDT s'est opposée à cette monétisation voulue par le gouvernement**, qui confond pouvoir d'achat et pouvoir d'agir. Force est néanmoins de constater que cette évolution et l'application ont rendu plus lisibles et accessibles les droits à la formation des salariés du privé. En revanche, comme la CFDT l'avait prévu, ce choix a fait la part belle aux logiques de marketing du marché de la formation (voire aux démarches frauduleuses) et aux volontés patronales de financer leurs dépenses de formation avec le CPF de leurs salariés. Aujourd'hui, les dépenses liées au CPF explosent sans réelle plus-value pour sécuriser le parcours professionnel des salariés et le développement de leurs compétences.

C'est sur la base de ce diagnostic que la CFDT a contribué aux travaux paritaires d'évaluation de l'impact de la loi et à l'ANI d'octobre 2021, et fait des propositions pour mieux réguler le CPF. **La CFDT a obtenu que soit reprise sa vision d'un CPF à la main du salarié, éclairé dans ses choix grâce à l'accompagnement du CEP et aux politiques d'abondements collectifs négociées dans les entreprises.** D'où la question du

LES RECONVERSIONS AU CŒUR DES POLITIQUES EMPLOI/FORMATION

Face à la transformation accélérée de l'économie et des métiers, la CFDT a agi pour garantir aux travailleurs des droits à la reconversion mobilisables tout au long de leur parcours professionnel. Nous nous sommes battus lors des discussions de la loi de 2018 et avons obtenu **le maintien d'un droit individuel à la reconversion**, alors que le gouvernement voulait supprimer le Congé individuel de formation (CIF). En revanche, les budgets alloués à ce droit baptisé Projet de transition professionnelle ont été divisés par deux par l'État.

Au-delà de ce droit individuel, la CFDT n'a pas cessé de questionner la capacité d'accompagner les mutations collectives du travail, dont des reconversions. C'est sur la base de ces réflexions que nous avons abordé les conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire. **Dès juillet 2020, la CFDT proposait à la ministre du Travail de trouver des réponses aux enjeux de reconversions collectives que nous pressentions.** C'est grâce à cette impulsion qu'une concertation s'est nouée à l'automne 2020, pour aboutir à l'**expérimentation Transitions collectives (TransCo)**.

Cette expérimentation a créé une véritable dynamique territoriale, dans laquelle la CFDT a pris plus que sa place. Pour autant, ce travail n'a pas encore produit de résultats massifs d'un point de vue quantitatif, dont



« Le compte personnel de formation » issu de la série « CQFdt » (c'est quoi la formation), disponible sur la WebTV sur cfdt.fr

dialogue social en entreprise, que la CFDT a pu poser de manière renouvelée dans l'ANI de 2021 autour d'une redéfinition des accords de Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), pour qu'ils fassent davantage le lien entre la stratégie de l'entreprise et l'investissement dans les compétences des salariés. C'est à ces conditions que le CPF pourra être effectivement un outil de sécurisation des parcours professionnels.

la mise en œuvre a aussi été compliquée par les employeurs. La CFDT en tire des enseignements de trois ordres, que nous avons portés dans la concertation avec le ministère du Travail sur l'évolution du dispositif. D'une part, le processus TransCo vient aujourd'hui plus souvent d'entreprises confrontées à des emplois non pourvus que d'entreprises anticipant des menaces sur leurs emplois. D'autre part, les plateformes qui se sont constituées pour aider au déploiement de TransCo doivent disposer de réels moyens et proposer un accompagnement pour les entreprises, ce que nous avons obtenu. Enfin, si TransCo a été inventé comme réponse à la crise, on voit bien qu'il s'inscrit dans un temps plus long : ce sont les entreprises qui ont pris le temps de se projeter, dans le cadre d'un dialogue social de qualité, qui peuvent s'y inscrire. De ce point de vue, TransCo pourrait être utilement mobilisé dans les territoires dans le cadre des défis de relocalisation de l'économie comme de la transition écologique.

LE TERRITOIRE, LIEU ESSENTIEL POUR ARTICULER LES QUESTIONS D'EMPLOI ET DE COMPÉTENCES, EN LIEN AVEC LES MUTATIONS ÉCONOMIQUES

La CFDT a eu à cœur d'investir l'échelon territorial, bien que le syndicalisme peine à y être reconnu légitime, comme le montre l'absence de concertation sur les contrats de transition écologique ou les territoires d'industrie. Les avancées en matière de dialogue social territorial se heurtent encore à la difficulté de l'État à coconstruire des politiques publiques avec les acteurs locaux et dépendent trop de la bonne volonté des femmes et des hommes en place. C'est pourtant bien dans les territoires que se joue l'essentiel des questions d'emploi/compétences et d'attractivité économique en lien avec les mutations.

C'est dans cet esprit que la CFDT a poursuivi les *Mathématiques de l'emploi*, qui visent à partager, à l'échelle d'une union régionale, une vision socio-économique des enjeux du territoire et à construire une stratégie syndicale CFDT articulant dialogue social territorial, action avec les sections et croisement des enjeux filières/territoires. L'investissement continu des unions régionales CFDT nous a également permis d'être au rendez-vous des conférences sociales organisées face à la crise sani-

taire, comme en Bretagne, Bourgogne-Franche-Comté, Grand Est, Hauts-de-France et Pays de la Loire. Pour la première fois, et souvent à l'initiative des URI CFDT, des conseils régionaux ont invité les organisations syndicales à travailler sur des enjeux économiques, et pas uniquement sur leurs conséquences sociales. La CFDT y a logiquement pris toute sa place.

La CFDT s'est également battue pour maintenir un paritarisme opérationnel dans les territoires. Les ex-Fongecif, devenus Associations transitions professionnelles (AT Pro), gèrent à la fois le droit individuel à la reconversion (projet de transition professionnelle) et le dispositif de reconversion collective imaginé par les partenaires sociaux, TransCo. Ces associations sont pilotées par la nouvelle structure paritaire nationale, Certif Pro, dont la création a été très fortement portée par la CFDT.

La CFDT s'est aussi mobilisée dans chaque région où le dialogue était possible pour les convaincre de davantage financer les parcours CléA, à destination des salariés et des demandeurs d'emploi peu qualifiés.

1.2.4. RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT DES ORGANISATIONS, DES MANDATÉ-ES, DES ADHÉRENTES ET DES ADHÉRENTS SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

UN ACCOMPAGNEMENT DES ORGANISATIONS DANS LEUR DIALOGUE PRO/INTERPRO

La Confédération anime le réseau des responsables du dossier Emploi formation orientation professionnelle (Efop) des URI, qui se réunit très régulièrement pour partager l'actualité emploi-formation et pour échanger sur les pratiques de dialogue social territorial. Ce réseau CFDT est une force et nous permet des arti-

culations efficaces entre le national et le régional, reconnue par nos différents interlocuteurs. Il nous reste à progresser sur le partage des enjeux sectoriels et le croisement avec les questions territoriales et interprofessionnelles.

DE NOUVEAUX ENJEUX PRIS EN CHARGE DANS LES INSTANCES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Depuis la loi de 2018, les branches professionnelles se sont vu confier davantage de responsabilités en matière de formation professionnelle en ayant en charge l'alternance, son financement et son administration ainsi que le développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés au travers des Opco.

Pour accompagner ces nouvelles responsabilités, un programme de séminaires thématiques d'accompagnement a été mis en place pour les mandatés CFDT qui siègent dans les instances de la formation professionnelle des branches professionnelles (Opco, Commission paritaire nationale de l'emploi et de la

formation professionnelle [CPNEFP], observatoires, Commissions professionnelles consultatives [CPC], etc.) pour partager les enjeux et les pratiques. L'investissement de la Confédération au sein de France Compétences nous a permis de renforcer notre capacité d'analyse, d'intervention et d'animation du réseau des mandatés CFDT. Ce travail a porté ses fruits sur les enjeux de certifications professionnelles, de définition des niveaux de prise en charge de l'apprentissage, de pilotage du CEP, d'engagement dans les transitions professionnelles ou d'évaluation, dont les enseignements permettent à la CFDT d'accroître son expertise et d'être plus pertinente.

RÉPONSES À LA CARTE ENRICHIE DES QUESTIONS DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Le service *Réponses à la carte* a été enrichi pendant la mandature et propose désormais des réponses de qualité de premier niveau, utiles pour informer et orienter les adhérents sur les sujets emploi, chômage et formation professionnelle.

La CFDT a développé une offre de services plus structurée en direction des adhérents demandeurs d'emploi et des salariés adhérents CFDT qui risquent de perdre leur emploi. L'objectif est de pouvoir les informer sur leurs droits, les accompagner dans leurs

démarches, répondre à leurs premières questions sur l'indemnisation ou l'inscription à Pôle emploi, ou encore les possibilités d'accès à une formation pendant le chômage. Au-delà de *Réponses à la carte*, la CFDT propose la formation de militants qui accueillent ces adhérents au niveau local. Un nouveau partenariat a également été développé avec l'association Solidarités nouvelles face au chômage (SNC), dont les bénévoles formés peuvent accompagner les adhérents afin qu'ils ne restent pas isolés pendant le chômage.

FOCUS : CE QUE LA CFDT A OBTENU POUR LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES PENDANT LA CRISE SANITAIRE

1^{er} confinement

- Mise en place d'une prime exceptionnelle à destination des plus fragiles
- Report de l'application de la réforme de l'assurance chômage prévue en avril au 1^{er} juillet 2021, puis au 1^{er} octobre 2021
- Prise en charge par l'assurance chômage des salariés démissionnaires pour un nouvel emploi
- Suspension des jours de carence dans le public et le privé
- Suspension de la réforme des allocations logement
- Versement par Action Logement d'une aide de 150 € par mois pour les salariés et chômeurs peinant à payer leur loyer ou à rembourser leur emprunt immobilier
- Élargissement de l'activité partielle aux salariés du particulier employeur et aux assistantes maternelles
- Obligation d'un accord collectif pour imposer des congés payés
- Reconnaissance des pompiers, policiers et éboueurs comme personnel prioritaire pour l'accueil de leurs enfants
- Déplafonnement des titres restaurant le temps de la crise sanitaire

2^{ème} confinement

- Dispositif Transitions collectives pour anticiper et permettre la reconversion des salariés dont l'emploi est menacé
- Élaboration de protocoles métiers pour la protection sanitaire, prenant en compte les réalités des travailleurs (auto-école, restauration collective, etc.)
- Possibilité pour les soignants testés positifs au Covid-19 d'être arrêtés (jusqu'à-là, ils pouvaient être maintenus en poste)
- Possibilité pour les salariés de se faire vacciner sur



leur temps de travail, avec une autorisation d'absence.

- Accès facilité des travailleurs saisonniers à l'activité partielle
- Élargissement des critères d'attribution de la prime de précarité : 400 000 bénéficiaires supplémentaires
- Prise en charge des saisonniers dans le plan de relance
- Aide exceptionnelle pour les salariés alternant emploi et chômage, assurant un revenu mensuel minimum de 900 €
- Renforcement du Plan jeunes : aide à la recherche d'un premier emploi, aide financière, etc.
- Élargissement du fonds de solidarité aux indépendants
- Prolongation de l'indemnisation des chômeurs en fin de droits
- Maintien de la complémentaire santé pour les travailleurs en activité partielle
- Aides financières aux personnes ayant subi une forte baisse de revenus en 2020

1.3. REDONNER DU POUVOIR AUX TRAVAILLEURS ET AUX TRAVAILLEUSES LA MARQUE DE FABRIQUE DE LA CFDT

1.3.1. UN CADRE DU DIALOGUE SOCIAL EN RÉGRESSION

DES ORDONNANCES TRAVAIL QUI N'ATTEIGNENT PAS LES OBJECTIFS AFFICHÉS PAR L'EXÉCUTIF

Ce devait être LE grand chantier de rénovation du dialogue social en France lancé au tout début du quinquennat. L'objectif poursuivi de développer la négociation en entreprise au plus près des réalités des salariés, tout en réaffirmant le rôle de la branche, était partagé par la CFDT. La spécificité de la démocratie sociale défendue par la CFDT est en effet de s'appuyer sur le principe de subsidiarité, qui va de pair avec l'émancipation chère à notre organisation : c'est l'échelon le plus proche de ceux qui sont concernés par les décisions qui est le plus légitime à agir pour et avec eux. C'est ce qui fonde notre conception d'une plus grande place laissée à la négociation d'entreprise sur les sujets qui concernent directement le quotidien des salariés. Il s'agissait en complément de conforter la branche dans son pouvoir de régulation sur des thèmes déjà acquis, mais aussi sur de nouveaux thèmes telle la qualité de l'emploi, comme nous l'avons revendiqué durant les concertations.

Près de cinq ans après la publication des ordonnances Travail de 2017, plus personne ne peut contester les constats de la CFDT : la mise en œuvre de la loi a eu des effets inverses aux objectifs affichés et les employeurs ont opté pour le « minimum syndical ».

L'évaluation de la réforme devait emprunter deux voies : un rapport parlementaire finalisé en juillet 2019 qui n'a jamais été publié et les travaux du Comité d'évaluation des ordonnances (CEO) dont la CFDT a été un contributeur majeur de novembre 2017 jusqu'à décembre 2021, date de publication du rapport d'évaluation. S'appuyant sur les nombreux témoignages des militants via les syndicats et des organisations CFDT, **la Confédération a fait ressortir l'impact des ordonnances sur le dialogue économique et social, la négociation collective et les moyens d'action des élus du personnel.**

La réforme affichait trois objectifs :

- « Définir une nouvelle articulation de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche et élargir de façon sécurisée le champ de la négociation collective.
- Simplifier et renforcer le dialogue économique et social et ses acteurs par une refonte des institutions représentatives du personnel.
- Rendre les règles régissant la relation de travail plus prévisibles et plus sécurisantes pour l'employeur comme pour les salariés. »



Conférence de presse « Évaluation des ordonnances 2017 : l'entreprise a aussi besoin de démocratie », le 7 janvier 2022

Sur le premier objectif, le constat est clair : 66 % des établissements de plus de 11 salariés n'ont pas connu de négociation formelle dans les trois années suivant la réforme. **Les Accords de performance collective (809 APC au 1^{er} juillet 2021) ont été marqués par des dérives qui en dénaturent la finalité.** Les témoignages des militants et des syndicats le confirment : défaut d'informations sur la situation économique de l'entreprise et les motivations à vouloir conclure un APC, dérives sur la nature même du projet d'accord en négociation et ses conséquences sur les contrats de travail, difficultés sur la durée de l'accord, indéterminée dans les deux tiers des cas, excluant de fait un retour à meilleure fortune. Destiné à permettre à l'entreprise de « passer un cap » (une difficulté conjoncturelle ou un projet particulier de développement), l'APC est trop souvent utilisé par l'employeur pour redéfinir structurellement à la baisse les garanties en matière de durée du travail et de rémunération. L'obligation d'en passer par un accord majoritaire ou un référendum est certes un garde-fou mais les négociations se déroulent souvent sur fond de menaces sur l'emploi.

Concernant le deuxième objectif de la réforme, le renforcement du dialogue économique et social par la fusion des Instances représentatives du personnel (IRP) au sein d'une instance unique, le Comité social et économique, le constat est largement partagé d'une **approche essentiellement comptable de la part des directions d'entreprise désireuses de réduire le « coût » du dialogue social :**

- diminution du nombre d'instances avec des périmètres

plus larges que les anciens Comités d'entreprise (CE) ;

- réduction importante des moyens ;
- perte de contact des élus avec les réalités concrètes vécues par les salariés (selon la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques [Dares], 25 % seulement des accords CSE prévoient la mise en place de représentants de proximité) ;
- surcharge des ordres du jour qui relègue les questions de santé et de sécurité au travail en fin de réunion alors que l'instance unique devrait permettre de les relier étroitement aux enjeux économiques.

La mise en œuvre de la réforme a brutalement dégradé les conditions du dialogue dans l'entreprise, un traumatisme pour les militants CFDT qui s'y investissent.

Pour ce premier cycle électoral de quatre ans pour les CSE, le bilan est alarmant : seuls 20 % des CSE ont été mis en place par la voie d'un accord collectif. Près de 49 000 établissements distincts ont été en situation de carence totale. Les élus sont souvent épuisés et les

volontaires pour s'engager se font plus rares. À l'heure où débute le deuxième cycle électoral pour les CSE, nous nous trouvons face à une situation d'affaiblissement du dialogue social, là où la réforme était censée le rénover. Les faits et les chiffres confortent ce que disent les militants.

Concernant le troisième objectif des ordonnances, les dispositions se sont principalement attachées à apporter de la prévisibilité et de la sécurisation pour l'employeur, à travers notamment la baisse du délai pour contester le licenciement et surtout l'instauration du barème des prud'hommes. **Ce barème, mesure phare des ordonnances, est une mesure injuste**, en particulier pour les salariés ayant une rémunération et une ancienneté faible, et a un effet dissuasif quant à l'intérêt de la saisine du conseil de prud'hommes. Une mesure inconventionnelle selon nous, contraire aux engagements européens et internationaux de la France.

FOCUS : LE DIALOGUE SOCIAL, UN SPORT DE COMBAT !

Les militants ont vécu douloureusement la mise en place de la réforme du dialogue social de 2017. Tout au long de la mandature, ils ont témoigné de leurs difficultés à faire vivre un dialogue social utile, efficace et reconnu. Ils n'ont pas baissé les bras et témoignent aussi de leurs réussites.

MALIKA – Déléguée syndicale centrale (DSC) de Marionnaud

« Avant, entre le CE, les délégués du personnel et les membres des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), nous avions 124 élus et plus de 1 600 heures de délégation. Désormais, avec un seul CSE central, nous avons 25 élus et 650 heures de délégation pour 465 magasins. Dans ces conditions, comment voulez-vous qu'on représente correctement les salariés ?

La direction s'est cachée derrière des arguments économiques, parce que la situation financière de l'entreprise est difficile, pour nous réduire les moyens. Avec une seule réunion du CSE par mois, nous n'avons plus le temps de parler des conditions de travail. L'objectif de la réforme était censé améliorer le dialogue social mais dans les faits, elle nous a affaibli ».

EMMANUEL – Délégué syndical chez LCL

« La direction a agi avec une approche comptable en disant : "vous nous coûtez tant, avec les ordonnances, vous nous coûterez moins". Comptablement, c'est peut-être bien mais pour le fonctionne-

ment au quotidien, c'est compliqué. On a perdu la proximité avec les salariés.»

FLORENCE – secrétaire du Syndicat Métallurgie de Vendée

« Les sections syndicales déjà existantes et à qui nous avons proposé un accompagnement ont assez facilement constitué leurs listes, négocié un Protocole d'accord pré-électoral (PAP), déroulé leur campagne... et eu de bons résultats. Nous avons donc décidé de mener un travail spécifique d'implantation dans de nouvelles entreprises en commençant par le PAP. L'accueil des salariés a toujours été très bon. Nous avons 67 nouveaux adhérents, dont 20 dans les nouvelles implantations, adhésions directement liées aux élections des CSE. »

DOMINIQUE – DSC de BUT

« Nous n'avons désormais que deux commissions Santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) alors qu'auparavant, il y avait des CHSCT dans tous les magasins BUT de 50 à 299 salariés. Mais pour le reste, on s'est plutôt bien débrouillés. Avant d'entamer la négociation, nous sommes passés par un état des lieux du dialogue social dans l'entreprise. Nous avons obtenu 16 DS extralégaux, le maintien de toutes nos commissions et le fait que les suppléants puissent assister aux réunions. Les élus disposeront désormais de 50 jours par an de "développement", pour aller voir les salariés au moment des élections. »

LE RÉFÉRENDUM PATRONAL : UN OBSTACLE À L'IMPLANTATION SYNDICALE DANS LES PETITES ENTREPRISES QUE LA CFDT N'A CESSÉ DE COMBATTRE

Avec la réforme, dans les entreprises de moins de 11 salariés (jusqu'à moins de 20 en l'absence de CSE), une décision unilatérale de l'employeur a la même valeur qu'un accord collectif dès lors qu'elle est approuvée par les deux tiers des salariés.

Selon le bilan de la négociation collective établi par la Direction générale du travail (DGT) pour l'année 2019, 19 000 textes ont été conclus dans les entreprises de moins de 21 salariés (plus de 73 % concernent l'épargne salariale) dont 14 000 dans les moins de 11. Les accords signés par des délégués syndicaux y sont exceptionnels, souvent le fait d'établissements sièges (de « fausses TPE » selon l'expression même de la DGT !).

L'INSUFFISANTE RECONNAISSANCE DES ACTEURS SYNDICAUX ET ACTRICES SYNDICALES EN ENTREPRISE

Avec la réforme des IRP, des militants ont témoigné de la difficulté à convaincre des adhérents de se porter candidats sur une liste électorale et de la complexité de l'engagement syndical. La crainte de voir son parcours professionnel fragilisé par une prise de mandat reste très forte tant elle suscite toujours la défiance de beaucoup d'employeurs.

Pourtant, les premières bases réglementaires d'une reconnaissance des compétences acquises par les élus ont été posées en juin 2018. **La certification « relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical »**

UNE CFDT FORCE DE DÉNONCIATION ET DE PROPOSITION POUR AMÉLIORER LE CADRE DES ORDONNANCES TRAVAIL

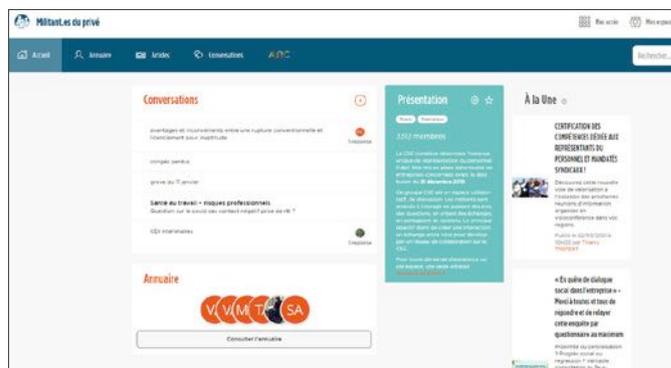
Tout au long de la mandature, la Confédération a poursuivi **le travail d'accompagnement des militants, entamé dès 2017, dans l'appropriation des nouvelles règles**. L'ARC et l'espace de conversation « Les élu-es du CSE », devenu « Militant-es du privé », a permis de nombreux échanges d'expériences et de pratiques entre militants et avec la Confédération. Ces retours d'expériences, ajoutés aux très nombreux témoignages recueillis lors des rencontres avec les équipes ou relayés par les organisations, ont permis de dénoncer de manière précise et argumentée les conséquences négatives de la réforme dans nos contributions au Comité d'évaluation des ordonnances et lors de nos échanges avec le ministère du Travail ou avec les parlementaires. Ils nous ont permis aussi de **formuler auprès du ministère du Travail des propositions pour corriger les effets néfastes de la réforme**. Des propositions autour de trois volets : **efficacité, proximité, transparence et sécurité juridique**. Parmi ces propositions :

- Efficacité : donner plus de prérogatives et de compétences aux suppléants, abaisser le seuil de mise en

À noter qu'avec la nouvelle articulation des accords collectifs entre eux, la branche encadre moins qu'avant la négociation d'entreprise. Les branches peuvent élaborer des accords types pour les TPE de leur champ, mais quasiment aucune ne l'a fait à ce jour.

La CFDT a fait du référendum patronal sa ligne rouge car il porte atteinte au droit de la négociation collective en instaurant une forme de monologue social. En toute cohérence, la Confédération a décidé de **poursuivre sa contestation devant le Comité européen des droits sociaux**, voie de recours au niveau européen jusqu'alors rarement utilisée.

est une victoire pour la CFDT qui a œuvré, souvent seule, pour la création de cette certification. Il reste à la faire connaître et à accompagner les militants dans l'obtention de cette reconnaissance. Une nécessité alors que très peu d'accords de mise en place du CSE, de dialogue social ou de droit syndical intègrent des dispositions en faveur du parcours professionnel des salariés qui acceptent de s'engager. Des synergies avec ce dispositif sont à opérer pour faciliter le renouvellement militant et la reconnaissance des qualifications comme l'expérimente actuellement l'URI Pays de la Loire.



Espace d'échanges des « Militant-es du privé » accessible depuis arc.cfdt.fr

place d'une commission SSCT aux entreprises de 50 salariés, allonger les délais préfix pour certaines consultations du CSE, etc.

- Proximité : renforcer le rôle des représentants de proximité, les former aux questions de SSCT, leur permettre de communiquer par courriel avec les salariés (boîtes mails professionnelles), etc.

• Transparence et sécurité juridique : contrôle des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) sur la loyauté et la conformité des APC, bilan annuel et clause de revoiture pour les APC à durée indéterminée, obligation de prise en compte des conséquences d'un APC et d'une Rupture conventionnelle collective (RCC) sur les conditions et l'organisation du travail pour les personnels restant dans l'entreprise, etc.

UNE CFDT QUI AGIT CONTRE LE BARÈME DES PRUD'HOMMES

Plusieurs leviers ont été activés pour tenter de mettre en échec cette mesure injuste : intervention volontaire dans certains contentieux, en appel et en cassation ; information et formation auprès du réseau juridique sur les positionnements CFDT et les arguments à in-

voquer pour contrer le barème ; communication sur les premières décisions de conseils de prud'hommes ayant écarté le barème.

DES FÉDÉRATIONS ACCOMPAGNÉES POUR CONSTRUIRE DES DROITS EFFECTIFS POUR LES SALARIÉ-ES DANS LES BRANCHES

Malgré la suspension par le gouvernement du chantier de restructuration des branches professionnelles, **les fusions négociées se sont poursuivies et se poursuivent encore**. C'est la responsabilité des fédérations CFDT, et la **Confédération s'est positionnée en accompagnement** pour faciliter le lien avec la DGT et les discussions entre fédérations.

La Confédération a renforcé la fluidité des échanges entre les fédérations et les services de la DGT pour les procédures d'extension des accords de branche. C'est une condition essentielle de l'effectivité des accords.

La réforme de 2017 a donné la primauté à l'accord d'entreprise sur ceux de la branche, à l'exception de treize thèmes, dont **les salaires minima hiérarchiques (SMH)**. Dans le silence de la loi, les services du ministère du Travail ont adopté une interprétation très

étroite de la notion de SMH, considérant qu'il ne s'agit que du salaire de base conventionnel, et excluant tout autre complément de salaire. Plusieurs fédérations ont alors décidé de saisir le Conseil d'État pour remettre en cause l'analyse du ministère, qui refuse d'étendre les accords de branche ayant adopté une lecture du SMH plus large que la leur. **La Confédération a soutenu les fédérations en intervenant volontairement dans ces contentieux**. Ces derniers se sont soldés par une issue favorable : par une décision rendue début octobre 2021, **le Conseil d'État a consacré le rôle de la branche en matière de SMH**. Il reconnaît leur compétence pour définir le SMH, mais surtout leur liberté dans la détermination de sa constitution en y intégrant notamment des compléments de salaire.

LE PARI DU DIALOGUE SOCIAL DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES

Alors que l'exercice du dialogue social va être profondément modifié à la suite de la loi Transformation de la fonction publique (fusion des comités techniques et des CHSCT dans des comités sociaux avec une réduction des moyens) et que la place de la négociation va être renforcée, **la CFDT a interpellé la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques sur les indispensables mesures d'accompagnement**, notamment le droit et les moyens syndicaux, la formation, la préparation des élections professionnelles, le rôle du représentant syndical.

La CFDT a transmis un certain nombre d'amendements qu'elle a défendu avec l'objectif de renforcer la négociation, et de donner au dialogue social les moyens et les compétences que l'intérêt des agents et des organisations exigent. La CFDT a ainsi obtenu



Mobilisation du 19 mars 2019 pour peser sur la loi Transformation de la fonction publique

que les accords ne s'appliquent que s'ils sont majoritaires, qu'ils puissent être opposables (et donc normatifs pour partie), que la formation à la négociation soit inscrite dans les plans stratégiques de formation, que les cas de dénonciation d'un accord soient strictement encadrés, qu'une négociation puisse s'engager sur la base d'une initiative syndicale.

L'ordonnance relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique a été publiée le 17 février 2021, et son décret d'application le 7 juillet 2021.

Pour l'ensemble des versants, **la révision de la carto-**

graphie des commissions administratives paritaires et la réduction de leurs compétences entraînent des conséquences déjà dénoncées par la CFDT sur la défense individuelle des agents, mais aussi sur les moyens des organisations syndicales.

Représenter, accompagner, être aux côtés des collègues exige engagement et compétences à conforter et à développer. C'est pour cela que **la CFDT revendique maintenant que des travaux s'ouvrent rapidement afin de préparer les réponses nécessaires à l'accompagnement des agents et la qualité du dialogue social.**

1.3.2. DES CHAMPS DU DIALOGUE SOCIAL À CONSOLIDER

UN DIALOGUE ÉLARGI AUX NOUVELLES FORMES D'EMPLOI : VERS UNE REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES DES PLATEFORMES

La CFDT avait obtenu de premières avancées pour les travailleurs des plateformes indépendants dans la loi El Khomri de 2016. Mais la liberté donnée aux travailleurs des plateformes d'agir syndicalement et d'adhérer au syndicat de leur choix était peu suivie d'effets. Lors des débats sur la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, en 2018, **la CFDT a combattu la proposition du gouvernement de chartes unilatérales** permettant aux plateformes de définir les conditions et modalités d'exercice de leur responsabilité sociale à l'égard de leurs travailleurs. Lors des discussions sur la loi d'Orientation des mobilités (LOM), **la CFDT a revendiqué l'instauration d'un mécanisme de représentation et de dialogue social pour ces travailleurs**, avec l'objectif de leur permettre de négocier une rémunération minimale selon la nature de la prestation fournie. Nous avons finalement obtenu que l'article 48 de la LOM prévoit l'élaboration d'une ordonnance portant sur les modalités de représentation des travailleurs indépendants du secteur des transports et de la livraison recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique.



Rencontre avec des livreurs à vélo lors des journées *Réponses à emporter*, septembre 2021

Auditionnée par les missions Frouin, puis Mettling, chargées de faire des propositions en ce sens, la CFDT a porté ses revendications, dont une partie a été reprise : le recours à un statut intermédiaire entre le salariat et l'indépendance a été exclu ; la construction progressive d'un droit de la représentation et de la négociation, inspiré du droit du travail et de la représentativité syndicale, a été retenue ; la protection des représentants a été prévue.

C'est dans ce sens que la CFDT a mis en place une plateforme de revendications à destination des travailleurs des plateformes, intitulée Union (voir 3.2.2 *De nombreuses initiatives et des innovations pour booster l'adhésion*).

Union
INDÉPENDANTS

Logo de la plateforme de revendications UNION, dont la CFDT est membre fondateur unique

Aboutissement de ces travaux, différents textes réglementaires ont établi des critères de représentativité des organisations représentant les travailleurs d'une part et les plateformes d'autre part. Les élections de représentants des travailleurs des plateformes de mobilité (chauffeurs VTC, livreurs à vélo, scooter, tricycle) de mars 2022 permettront l'établissement de la liste des organisations reconnues représentatives en 2023. Une protection, des temps de délégation et de formation sont également instaurés au profit de ces représentants. **C'est une première étape significative dans la construction d'un droit de la représentation des travailleurs des plateformes**, avec la perspective d'inclure, à terme, tous les travailleurs indépendants en solo. **La Confédération a poursuivi ses travaux pour**

faire avancer la protection sociale des travailleurs indépendants, notamment pour ceux des plateformes de mobilité dans le cadre de la mission Rey.

Ce que nous avons obtenu pour les travailleurs et les travailleuses des plateformes :

- L'organisation d'un dialogue social via des représentants élus, mettant fin au dialogue direct entre plateforme et travailleurs
- Des critères de représentativité face à la tentation du « syndicat maison »
- La tenue d'élections en mars 2022
- Des droits et des moyens pour leurs représentants

LES NOUVELLES ATTRIBUTIONS ENVIRONNEMENTALES DES REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Au cours de la mandature, **la CFDT a obtenu l'élargissement des prérogatives environnementales des représentants du personnel**, dans un contexte d'attentes croissantes des travailleurs, notamment des plus jeunes, à agir face à l'urgence écologique. À chaque fois, la CFDT a veillé à articuler enjeux sociaux et environnementaux.

Dès le début de la crise des Gilets jaunes, la CFDT a appelé à diminuer le coût des trajets domicile-travail en rappelant sa revendication de plans de mobilité négociés dans les entreprises.

Seule organisation syndicale à porter cette revendication, la CFDT s'est mobilisée auprès du ministère du Travail, des parlementaires et du patronat, avec succès. **Nous avons obtenu que les déplacements pour les trajets domicile-travail soient partie intégrante de la négociation annuelle obligatoire relative à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail** : la LOM du 24 décembre 2019 crée une obligation de négocier sur la mobilité durable des salariés dans les entreprises de plus de 50 salariés sur un même site. À cette négociation s'ajoute un forfait mobilités durables, porté à 600 euros par an et par salarié. La CFDT avait revendiqué des dispositions équivalentes dans les fonctions publiques, mais n'a été que partiellement entendue : un forfait mobilité durable de 200 euros est ouvert aux agents des trois fonctions publiques, mais aucune négociation ne s'impose.

La CFDT s'est également très fortement mobilisée dans le cadre de la loi Climat et Résilience du

22 août 2021 : comme nous le revendiquions, la loi confère désormais au CSE des entreprises de plus de 50 salariés une compétence générale en matière environnementale, prévoit une prise en compte systématique des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise lors des processus récurrents et ponctuels d'information-consultation et intègre les enjeux de la transition écologique dans les négociations relatives à la Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) dans les branches et à la GEPP dans les entreprises de plus de 300. La loi intègre une dimension environnementale à la Base de données économiques et sociales (BDES) (renommée Base de données économiques, sociales et environnementales) et à la formation des membres du CSE. Les divers congés de formation peuvent également être mobilisés sur cette dimension. **Ces avancées**, qui répondent à des revendications que nous portions depuis le Grenelle de l'environnement en 2007, **n'ont cependant pas été assorties, comme nous le revendiquions, de moyens supplémentaires**, ni en heures de délégation ni en formation – **un combat que nous entendons poursuivre.**

Si les ambitions de cette loi sont insuffisantes au regard de nos attentes syndicales, comme des attentes de la Convention citoyenne, elle constitue **un point d'appui pour prendre à bras-le-corps, via la formation syndicale et l'ARC, les enjeux de la transition écologique qui auront un impact sur l'emploi, les compétences, les conditions de travail et la pérennité de l'activité de l'entreprise.**

Ce que nous avons obtenu pour les travailleurs et les travailleuses :

- Une négociation obligatoire sur les mobilités domicile-travail dans les entreprises employant plus de 50 salariés sur un même site
- Un forfait « mobilités durables »
- La prise en compte des conséquences économiques, sociales et environnementales de l'activité de l'entreprise
- Une anticipation des impacts de la transition écologique sur l'emploi et les compétences

LE DIALOGUE SOCIAL, UN FACTEUR DE CONFIANCE ET DE PERFORMANCE POUR CONSOLIDER LE POUVOIR DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES MALGRÉ LES DIFFICULTÉS

L'enquête CFDT-Kantar conduite en avril 2020 nous a appris que si un quart des salariés considère que leur employeur n'a pas pris les bonnes mesures face à la crise sanitaire, ce mécontentement est divisé par trois lorsqu'il a consulté les représentants du personnel. Si un quart des salariés ne font pas confiance à leur employeur pour ce qui concerne l'adaptation des conditions de travail pour garantir leur sécurité sanitaire, la consultation des représentants du personnel divise par deux cette défiance. Enfin, 68 % des salariés, toutes

catégories confondues, attendent des syndicats qu'ils jouent un rôle dans la réponse à apporter aux conséquences de la crise.

En dépit des effets de la mise en œuvre de la réforme du Code du travail, cette enquête, parmi d'autres, montre que **le dialogue social est un atout pour accroître la confiance des salariés dans leur entreprise**. Ce constat est aussi une reconnaissance de l'action des militants qui, à tous les niveaux de la CFDT, ont maintenu leur engagement malgré les difficultés.

1.3.3. L'ENTREPRISE, UN PROJET COLLECTIF : LA VISION CFDT CONFORTÉE**LA LOI PACTE, UN PAS DE PLUS VERS LA CODÉTERMINATION À LA FRANÇAISE PORTÉE PAR LA CFDT MAIS QUI RESTE EN DEÇÀ DE NOS AMBITIONS**

Les travailleurs nous l'ont dit : l'entreprise doit permettre une meilleure participation des travailleurs aux décisions qui les concernent. C'est pourquoi **la CFDT a continué d'agir pour un meilleur partage du pouvoir et une gouvernance plus coopérative** : c'est la « codétermination à la française » que nous revendiquons. À ce titre, la loi Pour la croissance et la transformation des entreprises (Pacte) du 22 mai 2019 introduit des changements positifs, même s'ils restent insuffisants et contradictoires, le gel des seuils sociaux inclus dans cette même loi envoyant de nouveau un mauvais signal au dialogue social.

L'augmentation du nombre d'administrateurs salariés – qui représentent les travailleurs au sein des conseils d'administration ou de surveillance – **était une demande CFDT**. Le conseil d'administration ou de surveillance doit désormais faire siéger un administrateur salarié dès huit membres (contre douze auparavant) et deux administrateurs salariés au-delà. Leurs droits à formation ont par ailleurs été doublés (de 20 heures à 40 heures par an). C'est une avancée réelle, après les lois Sécurisation de l'emploi et Dialogue social et emploi de 2013 et 2015. **Mais elle**

reste insuffisante : la CFDT continue de revendiquer au moins 30 % d'administrateurs salariés, dans tous les types d'entreprises, dès le seuil de 500 salariés, avec l'objectif d'atteindre 50 % à terme.

Afin de les aider dans ce mandat singulier, la Confédération a poursuivi l'accompagnement des administrateurs salariés : espace collaboratif permettant d'échanger et de partager des informations, nouvelle formation en partenariat avec l'Institut des sciences sociales du travail (ISST), animation du réseau des administrateurs salariés.

Ce que nous avons obtenu pour une meilleure gouvernance des grandes entreprises :

- davantage d'administrateurs salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance ;
- un doublement du nombre d'heures de formation des administrateurs salariés.

UN PROJET COLLECTIF POUR L'ENTREPRISE QU'IL NOUS RESTE À INVESTIR PLEINEMENT

La loi Pacte a relancé le débat sur les finalités de l'entreprise que la CFDT appelait de ses vœux. Cette loi construit une approche à trois étages permettant de sortir d'une vision de l'entreprise réduite à sa seule vocation de générer du profit.

Socle commun à toutes les sociétés, **la prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux dans la stratégie et l'activité de l'entreprise est désormais obligatoire** (article 1833 du Code civil). Cette avancée était une revendication de la CFDT. Autre avancée, la reconnaissance de l'« intérêt social » de l'entreprise. Cela permet de laisser de la place au temps long ; la société ne peut plus être conçue comme la propriété exclusive des actionnaires. La CFDT demandait également que soit reconnu le rôle spécifique des travailleurs comme « parties constituantes » de l'entreprise. Le législateur n'a pas retenu cette formule.

Deuxième étage de la loi Pacte, la possibilité donnée aux entreprises de se doter d'une « raison d'être ». La CFDT avait soutenu cette recommandation du rapport Notat-Senard (« L'entreprise, objet d'intérêt collectif »), qui est de nature à donner du sens au projet collectif qu'est l'entreprise. Un nombre croissant de grandes entreprises ont choisi de définir une raison d'être, peu

l'ont inscrite dans leurs statuts (14 sur un total de 74) à l'automne 2021. Plus rares sont celles qui ont associé les travailleurs ou leurs représentants. Cela reste un enjeu pour la CFDT de faire de la raison d'être un objet de dialogue social (voir [l'Argumentaire d'avril 2021](#)¹³) et qu'elle soit inscrite dans les statuts des entreprises.



Document disponible sur www.cfdt.fr/societe-a-mission



Document disponible sur www.cfdt.fr/raison-d-etre

Troisième étage de la loi Pacte, la possibilité pour une société de devenir « société à mission ». C'était une demande de la CFDT qui appelait à « la création d'un nouveau statut juridique permettant à toute entreprise, quelle que soit sa taille, de se doter d'un objet social étendu intégrant des objectifs humains, sociaux, environnementaux, scientifiques assortis d'une gouvernance adaptée associant les représentants du personnel ou à défaut les travailleurs » (résolution du congrès de Rennes 1.3.1.4.2). Certaines équipes se sont emparées du sujet pour en faire une revendication syndicale. [Un Argumentaire](#)¹⁴ a été publié à l'automne 2021 pour les y aider.

Au global, ces avancées, qui peuvent nourrir le dialogue économique, social et écologique sur la stratégie de l'entreprise, peinent à s'articuler avec le travail des représentants des travailleurs dans le CSE et les délégués syndicaux, condition pour qu'elles produisent leur plein effet.

Ce que nous avons obtenu sur les finalités de l'entreprise :

- Toutes les sociétés doivent prendre en compte dans leur stratégie les enjeux sociaux et environnementaux de leur activité
- Les entreprises peuvent se doter d'une « raison d'être » ; à nous d'en faire un objet de dialogue social
- Les entreprises peuvent devenir « société à mission » ; à nous d'en faire une revendication syndicale

13. <http://www.cfdt.fr/raison-d-etre>

14. <http://www.cfdt.fr/societe-a-mission>

LA RSE, UN LEVIER À ANCRER DANS NOS PRATIQUES ET DANS LES RÈGLES

Depuis la loi relative aux nouvelles régulations économiques de 2001 qui a fait entrer la Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) dans le droit, la RSE s'est ancrée dans le paysage des grandes entreprises. C'est moins le cas des Petites et moyennes entreprises (PME), malgré les travaux entrepris en début de mandature avec la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) en vue de décliner le label RSE. **Les travailleurs restent insuffisamment associés à la politique de RSE/RSO (Responsabilité sociétale des organisations).**

De même, **les plans de vigilance** qui doivent être publiés par les grandes entreprises, conformément à la loi sur le devoir de vigilance de 2017 – pour laquelle la CFDT avait été à la manœuvre avec un collectif d'acteurs de la société civile –, **font rarement l'objet d'une co-construction avec les représentants des salariés.** La loi le prévoit pourtant. La Confédération a mis en place, en lien avec les fédérations concernées, un accompagnement des militants pour progresser en la matière. La CFDT a activement participé aux travaux de la Confédération européenne des syndicats en vue de l'adoption d'une directive européenne en matière de devoir de vigilance s'inspirant de la loi française, pionnière dans le monde.

La loi Pacte a renforcé les informations extra-financières du rapport d'information joint au rapport de gestion pour les entreprises cotées, qui doit désormais indiquer les éventuels **critères de performance extra-financière dans la rémunération variable des dirigeants** et l'évolution du niveau de rémunération du président du conseil d'administration, du directeur général et de chaque directeur délégué **par rapport à la rémunération moyenne et à la rémunération médiane** (en base équivalent temps plein) des salariés au cours des cinq dernières années. Ce rapport de ges-



Document disponible sur www.cfdt.fr/savoir-lancer-lalerte

tion, présenté au conseil d'administration et à l'assemblée générale des actionnaires, doit faire l'objet d'une consultation du CSE.

Dans un autre registre, **la CFDT a continué à se mobiliser pour la protection des lanceurs d'alerte.** [Un Mode d'emploi](#)¹⁵ « Savoir lancer l'alerte » de juin 2019, donne des clés aux équipes syndicales d'entreprise dont le rôle est essentiel pour que le lanceur d'alerte ne reste pas seul. Engagée dans la Maison des lanceurs d'alerte via la CFDT-Cadres, la Confédération a également été active sur le contenu de la proposition de loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

1.3.4. PARTAGE DE LA VALEUR, PARTAGE DU POUVOIR, MÊME COMBAT

INTÉRESSEMENT ET PARTICIPATION : DES LEVIERS D'ACTION SYNDICALE INSUFFISAMMENT EXPLOITÉS

Ces dernières années, le législateur a multiplié les dispositions visant à développer l'épargne salariale. La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 a supprimé le forfait social pour les sommes versées au titre de la participation et de l'abondement pour les entreprises de moins de 50 salariés, ainsi que pour les sommes versées au titre de l'intéressement pour celles de moins de 250 salariés. La loi Pacte a obligé les branches à négocier un accord avant fin 2021 ; la loi Ac-

celération et simplification de l'action publique (Asap) a fait passer la durée minimale des accords d'intéressement de trois à un an et permis à une entreprise de moins de 11 salariés sans représentation syndicale de mettre en place un accord d'intéressement de manière unilatérale. En revanche, **la revendication de la CFDT, durant les débats sur la loi Pacte, de rendre la participation obligatoire dans les entreprises dès 11 salariés n'a pas été retenue.**

15. <http://www.cfdt.fr/savoir-lancer-lalerte>

Malgré ces mesures, l'épargne salariale peine à se déployer. Les dispositifs sont jugés encore trop complexes et peu connus des petites entreprises comme des équipes syndicales. Surtout, leur instrumentalisation pour faire diversion sur le pouvoir d'achat (en les substituant à des augmentations salariales), détourne ces dispositifs de leur sens initial : réduction des inégalités, articulation avec la stratégie de l'entreprise, investissement socialement responsable (ISR).

En matière d'ISR, la CFDT a été moteur pour mettre à jour, en 2020, le label du Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES), dont elle est membre fondateur, en renforçant les exigences sociales vis-à-vis des fonds que le CIES labellise, sans renoncer aux enjeux environnementaux et de gouvernance. Dix nouveaux

fonds d'épargne salariale, pour un encours dépassant 20 milliards d'euros, ont ainsi été labellisés en 2021.

La CFDT a par ailleurs appelé, dans une tribune co-signée par Laurent Berger, parue dans *Les Échos* en mars 2021, à un renforcement des exigences du label public ISR, notamment en matière sociale. À la suite de cet appel, le comité du label ISR s'est ouvert à la société civile (une première), avec un siège d'observateur pour la CFDT.

Afin de porter plus fortement ces sujets auprès des équipes syndicales, la Confédération a élaboré plusieurs supports de formation, constitué un réseau des mandatés épargne salariale et ouvert un groupe d'échanges dédié au sujet dans l'espace adhérents, qui propose un guide sur l'épargne salariale.

DES ACTIONS INNOVANTES POUR PESER DANS LE DÉBAT SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR ET DU POUVOIR

Dans le cadre du dialogue économique entre partenaires sociaux, la CFDT a contribué, en 2018, au diagnostic commun sur le partage de la valeur ajoutée et son évolution. Dans le cadre de l'agenda social tripartite de 2021, elle a rappelé que le [partage de la valeur](#)¹⁶ est étroitement lié au partage du pouvoir dans les entreprises. De ce point de vue, la responsabilité des employeurs est entière. La CFDT a aussi contribué avec originalité au débat public en s'intéressant aux **pratiques d'optimisation fiscale et sociale qui jouent sur l'ampleur de la valeur à partager**. Si ces pratiques sont légales, contrairement à la fraude fiscale, elles peuvent avoir de multiples conséquences sur l'emploi, sur la rémunération des salariés et plus largement des travailleurs tout au long de la chaîne de valeur, sur les conditions de travail, la qualité du dialogue social ou encore notre capacité syndicale à peser sur la stratégie de l'entreprise. Ainsi, la CFDT a mené une expérimentation pour identifier finement les impacts des pratiques d'optimisation fiscale pour les travailleurs, à partir des remontées d'équipes CFDT. De ce travail ont émergé des pistes concrètes d'action syndicale pour renforcer notre revendicatif en matière de partage de la valeur et du pouvoir dans l'entreprise. Cette expérimentation avec des équipes volontaires se poursuit.

Au cours de la mandature, la CFDT a également recouru à de nouvelles modalités d'intervention sur les pratiques des grandes entreprises en termes de partage de la valeur et du pouvoir. Dans la foulée de la résolution du congrès de Rennes (1.3.2.4), **la CFDT a soutenu la participation syndicale aux assemblées générales d'actionnaires afin que les intérêts du travail y soient représentés**. Certaines équipes se sont saisies de ce puissant levier d'action qu'est l'engagement actionnaire,

que ce soit directement via des associations d'actionnaires salariés ou indirectement, dans le cadre de sollicitations de fonds d'actionnaires, notamment en lien avec le Forum pour l'investissement responsable (FIR). En pleine crise pandémique, en mars 2020, **la CFDT a appelé les entreprises à leur responsabilité**¹⁷ en demandant une année blanche en matière de dividendes. L'appel de la CFDT a été entendu par le gouvernement, qui a interdit aux entreprises bénéficiant d'un prêt garanti par l'État de pouvoir distribuer des dividendes – preuve que des conditionnalités aux aides versées aux entreprises peuvent être fixées.

Enfin, en réponse à des chefs d'entreprise qui appelaient à placer l'environnement au cœur de la relance économique, la Confédération a épaulé la publication d'une [tribune](#)¹⁸ de quarante administrateurs salariés : « Vous voulez changer l'entreprise de demain ? Chiche ! »



Ours polaire famélique exposé place de la Bourse à Paris, en octobre 2018, par le FIR pour interpellier sur l'investissement responsable, opération soutenue par la CFDT

16. <http://www.cfdt.fr/partage-de-la-valeur>

17. <http://www.cfdt.fr/covid19-versement-dividendes>

18. <https://www.nouvelobs.com/social/20200603.OBS29648/tribune-vous-voulez-changer-l-entreprise-de-demain-chiche.html>

2. UNE CFDT QUI A AGI POUR UNE SOCIÉTÉ OUVERTE ET PROTECTRICE

2.1. Des jalons vers un modèle de développement plus durable et inclusif	36
2.1.1. Une CFDT qui active différents leviers pour transformer notre économie	36
2.1.2. La CFDT toujours en pointe pour revendiquer une réforme fiscale globale, plus juste, efficace et démocratique	37
2.2. La CFDT à la manœuvre pour faire évoluer en profondeur notre système de protection sociale au service de plus de justice sociale	39
2.2.1. Réforme systémique des retraites : une CFDT qui a affiné son projet, malgré l'abandon de la réforme	39
2.2.2. La fusion de l'Agirc et de l'Arrco et la présidence CFDT au service de la solidarité et de la pérennité des retraites complémentaires	40
2.2.3. La création d'une cinquième branche de la Sécurité sociale sur l'autonomie, qui reste à construire et à financer	41
2.2.4. La volonté de consolider le sens du régime d'assurance chômage et de clarifier les rôles et responsabilités des acteurs	41
2.3. Un travail constant pour construire des droits pour tous et pour toutes, au plus près des besoins	42
2.3.1. Une CFDT offensive en matière de santé et de protection sociale complémentaire solidaire	42
2.3.2. Une CFDT toujours très engagée dans la lutte contre la pauvreté	42
2.3.3. Un travail de fond pour affiner le projet CFDT d'un accompagnement global personnalisé	43
2.3.4. Une CFDT engagée pour une meilleure accessibilité des services publics	43
2.3.5. Un engagement sur le logement dans un contexte politique trop marqué par une logique budgétaire	44
2.4. Une CFDT qui défend une société ouverte avec des règles communes	45
2.4.1. Une démocratie sociale malmenée, qui trouve des espaces pour se réinventer	45
2.4.2. Face à l'urgence démocratique, une CFDT qui affirme son syndicalisme et fait vivre ses valeurs	47
2.4.3. Le Pacte du pouvoir de vivre, une stratégie d'alliance qui renforce notre syndicalisme	52
2.5. Une CFDT engagée dans le syndicalisme européen pour une Europe plus ambitieuse	55
2.5.1. Une CFDT engagée pour une Europe plus sociale	55
2.5.2. Le syndicalisme européen : un engagement fort de la CFDT pour une Confédération européenne des syndicats incontournable qui obtient des résultats	56
2.5.3. Une réponse européenne face à une crise sanitaire mondiale	57
2.6. Une CFDT qui agit pour les travailleurs et les travailleuses dans un monde en mutation	58
2.6.1. La CFDT offensive pour la démocratie et intransigente avec le respect de l'État de droit, la préservation des droits et libertés	58
2.6.2. Une CFDT engagée dans un multilatéralisme malmené	60
2.6.3. La solidarité syndicale mondiale de la CFDT au service des travailleurs et des travailleuses à travers le monde	60
2.6.4. La CFDT aux côtés de nos partenaires en Outre-mer	61

Parce qu'elle a fait le choix d'un syndicalisme de transformation sociale, la CFDT a continué de s'engager et d'agir, au cours de la mandature, pour une société ouverte et protectrice. Dans un contexte de mutations accélérées, voire de véritables chamboulements, la CFDT a gardé le cap d'un modèle de développement durable qui combine réponse à l'urgence écologique, justice sociale et fiscale, et d'un modèle de protection sociale porteur de sécurité et de progrès pour tous.

Forte de ses valeurs, elle a fait vivre les fondamentaux de la démocratie autant sociale que politique, innové dans ses modalités d'action et construit une alliance inédite, le Pacte du pouvoir de vivre, qui renforce notre syndicalisme. Elle s'est engagée dans le syndicalisme européen pour une Europe plus sociale, mieux à même de répondre aux préoccupations des citoyens, et a poursuivi ses actions au service des droits et libertés de tous les travailleurs dans le monde.

2.1. DES JALONS VERS UN MODÈLE DE DÉVELOPPEMENT PLUS DURABLE ET INCLUSIF

2.1.1. UNE CFDT QUI ACTIVE DIFFÉRENTS LEVIERS POUR TRANSFORMER NOTRE ÉCONOMIE

La mandature a permis de décliner, dans les notes économiques publiées sur le site confédéral, les émissions *Tous Éco* et des webinaires avec les membres du Bureau national, **les leviers d'action syndicaux à notre main et ceux qu'il nous reste à revendiquer pour transformer notre modèle de développement** : fiscalité plus juste ; lutte contre l'optimisation fiscale ; lien entre croissance et prospérité ; enjeux liés à la productivité ; investissement dans la transition écologique ; lutte contre les inégalités dans les entreprises ; partage de la valeur et du pouvoir ; investissement socialement responsable ; régulation des aides publiques aux entreprises ; dette publique ; comptabilité sociale et environnementale ; logement, etc.

Ce travail exploratoire a nourri nos propositions, en lien avec les fédérations et nos mandatés dans les comités stratégiques de filière, autour du pacte productif prévu pour relancer l'industrie française avant la crise, puis dans le cadre du plan France Relance. La période du « quoi qu'il en coûte » a permis aux entreprises et aux salariés de surmonter un choc économique d'une ampleur inédite depuis la Seconde Guerre mondiale du fait de la crise sanitaire du Covid-19. **La CFDT, qui a salué ces aides publiques aux entreprises, a également exhorté le gouvernement à les conditionner à des exigences sociales et environnementales.** Si une partie des aides l'a bien été (perte de chiffre d'affaires, prime à l'embauche, appels à projets à finalité écologique, etc.), le gouvernement n'a pas demandé de contreparties à la diminution des impôts de production ni donné de suite favorable à **la revendication de la CFDT de soumettre l'utilisation des aides aux entreprises à l'avis conforme du CSE.**

Au sein du comité Cœuré, chargé dès avril 2020 de suivre la mise en œuvre des aides d'urgence aux en-



Tous Éco, l'émission économique de la CFDT à retrouver sur notre WebTV sur cfdt.fr

treprises et du plan de relance, **la CFDT a défendu des indicateurs permettant d'avoir une mesure qualitative de leurs effets économiques, écologiques et sociaux.** Au sein du Conseil national de l'industrie, elle a pesé pour une industrie plus résiliente, intégrant mieux l'ensemble des maillons des chaînes de valeur, plus ancrée dans les territoires et articulée autour des compétences.

Une partie de nos revendications ont été reprises dans les annonces du plan d'investissement France 2030, qui restent à concrétiser et à inscrire dans la durée : la nécessité d'investir dans la croissance de demain, que nous avons pointée dès août 2020 ; une meilleure



coopération entre acteurs tout au long des chaînes de valeur ; l'enjeu de miser sur l'économie circulaire face à la raréfaction des ressources et à l'impératif de sécuriser les approvisionnements. **La CFDT a insisté sur**

la nécessité d'investir massivement dans les compétences des travailleurs pour ne laisser personne au bord du chemin. La gouvernance de ce plan sera déterminante pour juger de son ambition.

2.1.2 LA CFDT TOUJOURS EN POINTE POUR REVENDIQUER UNE RÉFORME FISCALE GLOBALE, PLUS JUSTE, EFFICACE ET DÉMOCRATIQUE

S'appuyant sur les résolutions de ses derniers congrès, la CFDT a développé ses propositions concernant la réforme fiscale et le financement de la protection sociale dans les instances de concertation sur ces sujets. **Une remise à plat de la fiscalité, y compris locale, reste indispensable pour assurer plus de progressivité et d'égalité et contribuer au financement d'une transition écologique juste.** La CFDT a ainsi revendiqué une réforme d'ensemble du système d'imposition afin de le rendre plus progressif, et que les revenus du capital soient soumis au même barème que les revenus du travail. Le gouvernement a joué la carte inverse dès le début du quinquennat en rendant forfaitaire la fiscalité du capital – une réforme de la fiscalité dont les experts confirment qu'elle a favorisé les plus aisés, y compris par le biais des dividendes, sans créer d'emploi. **Le consentement à l'impôt étant une clef de la transition écologique juste et de la pérennité de notre**

modèle de protection sociale, la CFDT a revendiqué un véritable processus démocratique sur les prélèvements obligatoires, au niveau national comme local. C'est une condition d'un pacte démocratique renouvelé, permettant une approche repensée de la dette en distinguant les potentielles sources d'économies des nécessaires investissements pour une croissance durable, soutenable et inclusive. Cette idée, portée par la CFDT, avec la Confédération européenne des syndicats (CES), a progressé dans le débat public, dans la foulée de la crise du Covid-19. Il est d'ailleurs à noter que plusieurs organismes économiques européens et internationaux (Organisation de coopération et de développement économiques [OCDE], Fonds monétaire international [FMI], Banque centrale européenne, etc.) ont récemment porté des analyses proches, que ce soit en matière de fiscalité, d'investissement dans la transition écologique juste et de réduction des inégalités.

FOCUS : UNE CFDT QUI S'ENGAGE POUR UNE TRANSITION JUSTE

La CFDT est engagée de longue date dans la transition écologique : depuis la publication du livre *Les Dégâts du progrès*, en 1976, elle a décliné ses revendications, congrès après congrès, et s'est engagée pleinement dans le Grenelle de l'environnement puis dans les conférences environnementales en France et dans les conférences climat au niveau international.

Depuis la signature de l'Accord de Paris, en 2015, qui prévoit de limiter le réchauffement climatique d'ici 2100 bien en deçà de 2°C, et si possible à 1,5°C, la question écologique est devenue incontournable avec une nette accélération depuis l'été 2018 : démission du ministre de la Transition écologique et solidaire, marches pour le climat, crise des Gilets jaunes suivie du Grand débat et de la Convention citoyenne climat, canicules estivales, incendies et inondations à répétition, etc. Parallèlement, le cadre institutionnel légal et réglementaire s'est raffermi : *Green Deal* au niveau européen, stratégie nationale bas carbone, stratégie nationale de la biodiversité, loi

Énergie-climat, loi d'Orientation des mobilités (LOM), loi Anti-gaspillage et économie circulaire et loi Climat et résilience. **À chaque étape, la CFDT a rappelé la nécessité d'une transition juste, c'est-à-dire qui concilie réponse à l'urgence écologique, justice sociale et décision démocratique – les trois piliers qui ont présidé à la création du Pacte du pouvoir de vivre.**

Cette accélération a fait émerger de nouveaux acteurs (cabinets d'experts, d'avocats ou de conseil) et collectifs (de cadres, de salariés, d'étudiants) qui ambitionnent d'agir dans les administrations et entreprises.

La CFDT a été acteur, pendant toute la mandature, pour peser à tous les niveaux et inciter les travailleurs à devenir, avec nous, acteurs de la transition écologique juste. **C'est un enjeu d'avenir de notre syndicalisme, autant que de soutenabilité de notre modèle de développement.**

Au niveau européen, nous avons activement pris part aux discussions sur le *Green Deal*. Notre revendication d'un fonds européen d'ajustement à la mondialisation a porté ses fruits : ce fonds, mis en place pour la période 2021-2027, vise à financer 60% à 85% du coût de projets visant à aider des personnes ayant perdu leur emploi

à retrouver du travail ou à créer leur propre entreprise. De même, notre soutien de longue date à la création d'un fonds de transition juste a vu un aboutissement heureux. **La Confédération a également pris part à deux projets syndicaux européens** : l'un en 2020 sur l'adaptation au changement climatique, un domaine porteur d'emplois encore trop peu travaillé par les politiques publiques, qui a permis de publier [un guide de sensibilisation](#) des militants syndicaux à cette question ; l'autre, lancé en 2021, sur la transition juste, qui doit permettre d'outiller plus largement les militants syndicaux européens pour prendre en charge cette question.

La CFDT a continué de dessiner les grandes lignes d'un modèle de développement soutenable sur les plans écologique et social, au fil des notes économiques publiées sur le site confédéral. Elle a démultiplié son travail d'influence auprès des décideurs publics : sur le nécessaire accompagnement des ménages dans la rénovation thermique des logements (aide aux ménages et reste à charge zéro pour les plus modestes), lors du Grand débat, lors des débats préparatoires et parlementaires sur les lois Pacte, LOM, Climat-énergie, Anti-gaspillage et économie circulaire et, enfin, Climat et résilience (voir 1.3.2 *Des champs du dialogue social à consolider*). Principal bémol : si les contrats de transition écologique portés dans la résolution de Rennes ont été mis en œuvre par le ministère de la Transition écologique et solidaire, ils se sont révélés sans réelle ambition en matière de maintien ou de développement de l'emploi et des compétences des travailleurs, loin de ce que nous revendiquons.

La Confédération a intensifié ses coopérations externes : partenariats avec France nature environnement (FNE) et la World Wildlife Foundation (WWF), travaux avec le Réseau action climat (RAC) et la Fondation pour la nature et l'Homme (FNH) sur le devenir de la fiscalité carbone ou en appuyant [le travail](#) mené par la FNH, la CFDT-Métallurgie et Syndex autour de l'avenir de la filière automobile dans le cadre de l'électrification du parc ; mobilisation intersyndicale et inter-ONG (Organisation non gouvernementale) réussie, en 2019, pour le maintien d'une concertation

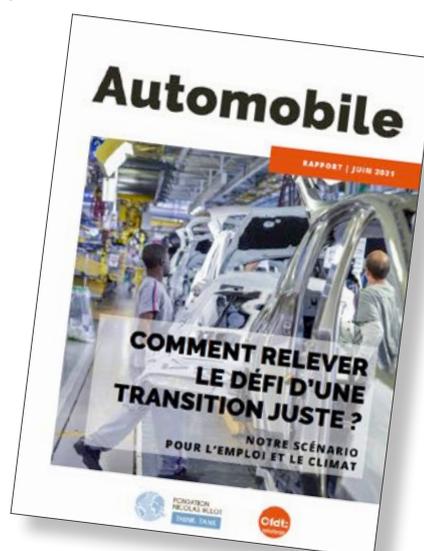
multi-parties prenantes au sein du Conseil national de la mer et des littoraux (CNML) et pour le soutien au développement de la filière des éoliennes en mer, dans un cadre concerté et sous condition de développement des emplois locaux.

Nous avons intensifié nos coopérations internes : réflexions Confédération-FCE-URI Normandie pour transformer le tissu industriel chimique normand vers une industrie verte

après l'incendie de Lubrizol ; accompagnement des travaux des Fédérations FGA, Interco, FGTE et FCE autour de l'accès aux besoins essentiels (eau, alimentation, énergie, transports) ; travaux autour de la logistique urbaine avec la FGTE, de la métallurgie du bassin d'Albert avec les Hauts-de-France ; mobilisation des mandatés dans les comités stratégiques de filière du Conseil national de l'industrie, autour de l'anticipation de la transition écologique et de ses incidences sur les emplois et les compétences ; travail avec la FCE sur la diversification du mix énergétique ; etc.

La Confédération a également soutenu et aidé à la mutualisation des initiatives prises par les organisations fédératives : réseau des sentinelles vertes de la F3C, formations et enquête sur la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) de la FBA, etc.

Enfin, elle a innové dans ses modalités d'action : participations aux marches climat ; lancement de l'opération *Au travail pour le climat* afin d'interpeller les directions sur leur stratégie de transition écologique juste ; étude de l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires) sur les activités sociales et culturelles ; organisation d'*Une journée pour le climat* à la Confédération pour sensibiliser le personnel confédéral, en s'appuyant sur les expériences de sections syndicales ; organisation d'*Ateliers de la transition juste* pour mutualiser connaissances et expériences sur les leviers d'action syndicale au niveau des territoires, des filières et branches, des administrations et entreprises ; création d'un espace *Transition écologique* sur l'espace adhérents ; atelier des fédérations et des unions régionales sur les plans de mobilités inter-administrations ou interentreprises.



Rapport « Automobile, comment relever le défi d'une transition juste ? », document disponible sur www.cfdt.fr/automobile-transition-juste

* http://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-09/ETUC-adaptation-climate-guide_FR_0.pdf

2.2. LA CFDT À LA MANŒUVRE POUR FAIRE ÉVOLUER EN PROFONDEUR NOTRE SYSTÈME DE PROTECTION SOCIALE AU SERVICE DE PLUS DE JUSTICE SOCIALE

Durant cette mandature, la CFDT a poursuivi son action en vue de moderniser notre système de protection sociale – qui a plus que jamais montré sa pertinence dans la crise – et de créer des droits pour tous.

La CFDT a dû faire face à un État qui, sans clairement l'exprimer, n'a cessé d'agir pour reprendre la main sur le système de protection sociale : transfert des cotisations salariales d'assurance chômage vers la Contribution sociale généralisée (CSG), exonérations non compensées de cotisations sociales qui minent le financement de la protection sociale, volonté de fusionner les budgets de la Sécurité sociale avec celui de l'État, tentative de mainmise sur les réserves financières de la retraite

complémentaire, projet du « 100 % sécu » qui envisage de supprimer l'étage complémentaire de l'assurance santé de notre système, etc.

Fidèle à ses valeurs, la CFDT a multiplié les propositions pour mieux adapter notre système aux nouveaux besoins des travailleurs et retraités et a agi pour améliorer l'accès aux droits pour tous. Elle a notamment marqué le paysage avec ses propositions sur les retraites, elle a bataillé sans relâche pour les droits des demandeurs d'emploi et des plus précaires, et elle a obtenu des avancées significatives, comme l'extension aux fonctions publiques de l'accès à la complémentaire santé et prévoyance.

2.2.1 RÉFORME SYSTÉMIQUE DES RETRAITES : UNE CFDT QUI A AFFINÉ SON PROJET, MALGRÉ L'ABANDON DE LA RÉFORME



Restitution des résultats de l'enquête *Parlons retraites*, octobre 2018

Parce que les régimes actuels de retraite pénalisent les polypensionnés, les femmes, les personnes aux carrières hachées, la CFDT revendique la création d'un système universel de retraites depuis le congrès de Tours de 2010. En 2017, le gouvernement a initié une concertation pour une réforme systémique. Au lendemain du congrès de Rennes, la CFDT a lancé la grande enquête *Parlons retraites* (120 000 participants) : les réponses récoltées ont confirmé le souhait des travailleurs de voir un système de retraites plus lisible et plus juste, allant dans le sens de notre revendication pour un système de retraite universel. Ainsi, le 18 octobre 2018,

un manifeste¹⁹ pour les retraites, réalisé à partir de l'analyse des résultats, a été présenté en conférence de presse, base future de notre cahier revendicatif lors de la réforme des retraites entamée en 2019 par le gouvernement Philippe.

En parallèle, une phase de discussions avec le Haut-Commissariat à la réforme des retraites a débouché sur le rapport « Pour un système universel de retraite », intégrant nombre des propositions de la CFDT. C'est dans la concertation qui a suivi que des divergences politiques majeures ont émergé : pour la CFDT, la réforme devait être une réforme de justice et pas une réforme budgétaire. Cette divergence est devenue conflit avec l'introduction du fameux « âge pivot » (âge collectif du taux plein) à laquelle la CFDT



Mobilisation contre l'âge pivot, le 17 décembre 2019

19. <http://www.cfdt.fr/manifeste-pour-les-retraites>

s'est vigoureusement opposée. Après une journée de mobilisation et, surtout, une pétition rassemblant 116 000 signatures, **la CFDT a obtenu son retrait**, ce qui a constitué le premier recul du gouvernement en matière sociale depuis son arrivée en 2017.

Avec la crise sanitaire, le processus de réforme a été abandonné. Cela étant, cette séquence a été l'occasion pour la CFDT de mieux faire connaître ses revendications et de les affiner : minimums de pension, pénibilité, égalité femmes-hommes, retraite progressive et justes compensations pour les fonctions publiques et les régimes spéciaux. Lors des débats parlementaires, nous avons proposé une quarantaine d'amendements fortement relayés par les équipes locales auprès de leurs députés et sénateurs, avec une attention toute particulière pour une réelle reconnaissance de la pénibilité et la réintégration des quatre facteurs écartés du Compte de prévention de la pénibilité (C2P) en 2017.

Même si le Covid-19 a mis un terme à cette réforme, la CFDT en a été un acteur central, portant des propositions qui ont pris toute leur place dans le débat public, soutenues par une forte implication de la Confédération et des organisations dans l'animation de débats



Conférence de presse sur la réforme des retraites, à la veille de l'ouverture de la conférence de financement, le 29 janvier

et la production et diffusion d'outils (argumentaires, tracts, etc.). Nous ne devons pas renoncer à faire évoluer un système des retraites marqué par les inégalités et trop déconnecté des réalités du travail, pour plus de justice sociale.

2.2.2. LA FUSION DE L'AGIRC ET DE L'ARRCO ET LA PRÉSIDENTE CFDT AU SERVICE DE LA SOLIDARITÉ ET DE LA PÉRENNITÉ DES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

La fusion de l'Association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc) et de l'Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Arrco) décidée en 2017 est devenue effective en janvier 2019, créant ainsi le régime unifié de retraite complémentaire des salariés du privé. **La CFDT a été moteur durant tout le processus de fusion et a accédé à la présidence paritaire du régime. En mai 2019, la CFDT a signé le nouvel accord national interprofessionnel** qui définit les orientations stratégiques du régime pour la période 2019-2022. Cet ANI a eu pour objectif d'apporter à la fois stabilité et souplesse dans le pilotage du régime à moyen terme et ainsi d'éviter les paramètres trop brutaux et trop récurrents. Ce nouveau cadre a confirmé sa solidité à l'occasion de la crise

sanitaire : les réserves de l'Agirc-Arrco ont été mobilisées pour payer les pensions des retraités tout en faisant face à la diminution des recettes. Toutefois, **le régime va être durablement impacté par la crise sanitaire. C'est pourquoi la CFDT a négocié et signé en 2021 un avenant à l'ANI de 2019.** La CFDT a particulièrement pesé sur son contenu, conduisant le patronat à accepter de revenir sur son exigence d'un retour rapide à l'équilibre budgétaire pour privilégier un ajustement progressif et limité, afin que l'effort de redressement ne soit pas excessif, et préserver autant que possible le pouvoir d'achat des participants au régime (salariés et retraités).

2.2.3. LA CRÉATION D'UNE CINQUIÈME BRANCHE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE SUR L'AUTONOMIE, QUI RESTE À CONSTRUIRE ET À FINANCER

La CFDT a salué et accompagné la création de la 5^e branche de la Sécurité sociale consacrée à l'autonomie au 1^{er} janvier 2021. Le travail articulé avec l'Union confédérale des retraités (UCR) et les fédérations impactées a permis de peser en amont et en aval de sa création, sur son périmètre, sa gouvernance, son financement. Ce chantier est historique pour notre système de pro-

tection sociale et se fera sur le temps long. Pour ancrer les prises en charge à bâtir, la CFDT a soutenu le principe d'une grande loi sur l'autonomie, le handicap et le grand âge, comme annoncé par le gouvernement. C'est pourquoi l'annonce d'un nouveau report de cette loi a été dénoncée très fortement par la CFDT, qui continue de revendiquer sa mise en place.

2.2.4. LA VOLONTÉ DE CONSOLIDER LE SENS DU RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE ET DE CLARIFIER LES RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES ACTEURS

La CFDT a réclamé tout au long de la mandature l'ouverture de discussions pour réinterroger le sens du régime d'assurance chômage, son rôle face aux enjeux nouveaux de sécurisation des transitions professionnelles (mutations numériques et écologiques, reconversions, etc. quel que soit le statut des travailleurs), son articulation avec les dispositifs de solidarité. Ces approfondissements s'avèrent indispensables après les changements introduits par la loi Liberté de choisir son avenir professionnel de 2018 qui correspond à une reprise en main par l'État (voir 1.2.1 *Préserver l'emploi et les droits du chômage*). **Pour la CFDT, la situation actuelle du régime reste floue et non aboutie : elle doit nécessairement évoluer.**

Lors des premières discussions ouvertes par le gouvernement dans l'agenda social 2020-2021, **la CFDT a réaffirmé son attachement au caractère assurantiel, solidaire, contributif et obligatoire du régime d'assurance chômage** qui couvre les assurés contre le risque de perte d'emploi et assure un revenu de remplacement de bon niveau, en fonction de leur revenu antérieur. L'objectif est de lutter contre la mise en place d'une

allocation forfaitaire d'un faible niveau, à l'instar du modèle anglo-saxon. Un travail confédéral a été engagé pour clarifier le partage des responsabilités entre les partenaires sociaux et la puissance publique, les espaces de co-responsabilité, et redonner une place effective à la négociation interprofessionnelle dans le cadre d'un tripartisme renouvelé. **Le gouvernement a cependant stoppé cette concertation mi-2021, sans justification. Les discussions paritaires n'ont pas été davantage approfondies. Le chantier reste ouvert.**

2.3 UN TRAVAIL CONSTANT POUR CONSTRUIRE DES DROITS POUR TOUS ET POUR TOUTES, AU PLUS PRÈS DES BESOINS

2.3.1. UNE CFDT OFFENSIVE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE SOLIDAIRE

La CFDT a revendiqué une amélioration du dispositif d'assurance maladie complémentaire des plus modestes et œuvré via les mandatés des Caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) pour faire connaître le nouveau dispositif Couverture santé solidaire (C2S), fusionnant la Couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) et le Chèque santé. En matière d'accès aux soins, la CFDT a concentré son action pour que les professionnels de santé et du médico-social s'organisent ensemble au niveau territorial dans le but de mieux prendre en charge les populations. C'est le sens du lancement des Communautés professionnelles territoriales de santé (CPTS).

La crise sanitaire a bouleversé l'ordre des priorités et le fonctionnement des structures de santé. La CFDT s'est saisie de l'occasion afin d'obtenir une reconnaissance et une revalorisation salariale pour les salariés des secteurs sanitaire et médicosocial. Dans le même temps, nous avons obtenu que des moyens supplémentaires soient attribués aux caisses d'assurance maladie sur les territoires pour assurer leurs missions

habituelles en plus de leurs activités exceptionnelles liées à la mobilisation contre le Covid-19 (traçage des cas-contacts, action sociale pour les plus fragilisés, etc.)

Le mandat a été marqué par une victoire historique pour la CFDT : l'annonce de l'extension à la fonction publique d'une couverture santé et prévoyance beaucoup mieux prise en charge par l'employeur d'ici 2026.

Ce mandat n'aura en revanche pas été celui de la généralisation de la prévoyance. Même sur la prévoyance obligatoire des cadres, le patronat a refusé d'ouvrir des négociations pour en moderniser le contenu. La CFDT a néanmoins poursuivi son action pour négocier plus d'actions de prévention et plus de solidarité dans les régimes de complémentaire santé. La pression CFDT pour rendre effectif le maintien de la portabilité des droits, y compris hors de l'emploi, est une réussite, car de plus en plus d'assureurs ont rendu automatique le maintien de ce droit pour leurs assurés en cas de faillite de leur entreprise.

2.3.2. UNE CFDT TOUJOURS TRÈS ENGAGÉE DANS LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ

Poursuivant ses engagements de long terme dans la lutte contre la pauvreté, la CFDT a bataillé avec ses partenaires associatifs pour obtenir un plan national de prévention, lancé en septembre 2018. Nous nous sommes engagés dans les travaux de sa mise en œuvre, notamment au niveau régional, dans le cadre de groupes de travail thématiques et de conférences. Dans la mesure où cette mise en œuvre dépendait de projets locaux identifiés et du volontariat des acteurs, elle a été très hétérogène selon les territoires. De plus, la crise a largement retardé le déploiement des projets. **Au niveau national, la CFDT a participé à la concertation multipartite sur le Revenu universel d'activité (RUA), le premier projet gouvernemental qui portait l'ambition d'une réforme du système de solidarité par la fusion de nombreuses prestations, dont le Revenu de solidarité active (RSA), la prime d'activité et les aides au logement. Arrêté avec la crise sanitaire, le projet est depuis totalement stoppé.**



Affiche appelant au partage de la valeur créée dans les entreprises, février 2019



Avec la crise sanitaire, le nombre de personnes qui ont basculé dans la précarité et la pauvreté a fortement augmenté et de nouveaux publics sont apparus : des jeunes, y compris des étudiants, des demandeurs d'emploi, des salariés qui travaillent peu d'heures ou des retraités.

La CFDT, en lien avec ses partenaires associatifs de lutte contre la pauvreté du Pacte du pouvoir de vivre et du collectif Alerte notamment, a relayé sans relâche **des revendications dans l'urgence pour le soutien des ménages pauvres fragilisés par la crise, notamment en matière de pouvoir d'achat**. En priorité, la CFDT

a revendiqué **un chèque relance** : le gouvernement a répondu favorablement, en accordant une aide de solidarité exceptionnelle au bénéfice de certains ménages. La CFDT a cependant regretté son caractère trop ponctuel, dans un contexte où les conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire vont s'inscrire dans un temps plus long. **Notre revendication d'un renforcement du chèque énergie** face à la hausse des prix a été entendue, mais pas celle de son élargissement, notamment pour les étudiants qui passent à la trappe du dispositif.

2.3.3. UN TRAVAIL DE FOND POUR AFFINER LE PROJET CFDT D'UN ACCOMPAGNEMENT GLOBAL PERSONNALISÉ

La CFDT revendique une évolution structurante de notre modèle de protection sociale. Outre notre engagement dans les concertations sur le revenu universel d'activité, la CFDT a pris l'orientation d'explorer elle-même des manières de construire l'accompagnement global. Sont ainsi nées **les Fabriques de solidarités**, qui consistent à identifier les besoins en protection sociale des travailleurs et à y répondre localement et nationalement. Des Fabriques, co-construites entre la

Confédération et les URI volontaires, mobilisant des mandatés et des élus d'entreprise, ont commencé à émerger avant d'être arrêtées par la crise sanitaire. Parallèlement, **la Confédération a co-fondé une fondation avec DomPlus**, notre partenaire sur *Réponses à la carte*, pour concevoir un outil de recueil de besoins et de repérage des vulnérabilités. L'idée est d'agir en prévention des difficultés et d'accompagner de façon proactive les parcours.

2.3.4. UNE CFDT ENGAGÉE POUR UNE MEILLEURE ACCESSIBILITÉ DES SERVICES PUBLICS

Malgré les contraintes qui ont pesé sur l'action territoriale des caisses d'allocations familiales (réduction de moyens, mauvaise anticipation de la réforme des aides au logement), la Confédération a pesé, à travers ses administrateurs et auprès du gouvernement, pour **maintenir, sur toute la durée de la crise, les financements aux structures pour l'enfance**. Cela a clairement empêché leur faillite et ainsi maintenu des actions de proximité en direction des familles, et donc a contribué au redémarrage rapide de l'activité économique.

En avril 2021, la CFDT a lancé une enquête flash confédérée sur les métiers de l'accueil, pilotée par les responsables des fédérations concernées : la PSTE, Interco, les Finances, la F3C et la FGA. L'objectif principal était d'identifier les atouts et points de progrès pour un service de qualité et une amélioration de la vie au travail. Au regard de la situation sanitaire, cette enquête qui devait se clôturer le 15 juin 2021, a été prolongée. La publication de ses résultats a été l'occasion d'une mise en valeur de ces professionnels dans les médias.



Avec des membres du Pacte du pouvoir de vivre, la CFDT a rédigé un manifeste intitulé *Services publics, services aux publics et territoires : changer de logique pour un accès universel aux droits*. Il comprend plusieurs revendications, dont la reconnaissance des métiers de l'accueil dans les services publics et les ser-

vices aux publics, la création d'une filière des métiers de l'accueil et d'un référentiel.

Ce travail a permis d'entamer des échanges avec les ministères et les administrations concernés. Un travail à poursuivre !

2.3.5. UN ENGAGEMENT SUR LE LOGEMENT DANS UN CONTEXTE POLITIQUE TROP MARQUÉ PAR UNE LOGIQUE BUDGÉTAIRE

Les politiques publiques du logement menées en France depuis des années, trop souvent guidées par une logique budgétaire, ne sont pas à la hauteur.

C'est ce qu'avait dénoncé la CFDT lors de la loi Évolution du logement, de l'aménagement du numérique (Élan), en 2018, dont certaines mesures risquaient de mettre en péril la situation financière des organismes sociaux et de paupériser les publics les plus fragiles.

De même, la réforme des aides au logement avait pour principal objectif de réaliser une économie de plus d'un milliard d'euros. Pour la CFDT, leur calcul chaque trimestre sur 12 mois glissants, plutôt que sur les revenus de l'année N-2 (la fameuse contemporanéité) pouvait être plus favorable aux ménages, dès lors que cela s'accompagnait de mesures de protection pour les jeunes actifs et les ménages précaires aux trajectoires en pointillés. Mais aucune co-construction avec les acteurs n'a eu lieu, comme l'a dénoncé la CFDT qui s'est mobilisée à plusieurs reprises avec les partenaires du Pacte de pouvoir de vivre, les professionnels du secteur, les administrateurs CFDT dans les Caisses d'allocations familiales (CAF) et la Fédération PSTE.

Nos craintes étaient fondées. Les constructions de logements sociaux ont connu un coup d'arrêt, amplifié par la crise sanitaire et la hausse du coût des matériaux. La mise en œuvre catastrophique de la réforme des aides au logement, entrée en vigueur en 2021, a fortement pénalisé les plus fragiles.

Pourtant, le logement conditionne l'insertion professionnelle et le pouvoir d'achat. C'est ce qui guide la CFDT dans son engagement sur le logement et nourrit nos propositions.

Nombre d'entre elles ont été reprises dans le **Plan d'investissement volontaire (PIV) d'Action Logement**. Ce plan de 9 milliards a été mis en œuvre par les partenaires sociaux en janvier 2019, en pleine crise des Gilets jaunes (voir 2.4.2 *Face à l'urgence démocratique, une CFDT qui affirme son syndicalisme et fait vivre ses valeurs*). On peut notamment citer les enveloppes de 1,5 milliard d'euros pour améliorer l'habitat dans les Outre-mer et de 1 milliard d'euros pour améliorer la performance énergétique des logements.

Au plus fort de la crise sanitaire, la CFDT a œuvré pour qu'Action Logement élargisse la garantie Visale et débloque 100 millions d'euros au service d'une aide forfaitaire de 150 euros par mois pour deux mois, destinée aux salariés et chômeurs peinant à payer leur loyer ou à rembourser leur emprunt immobilier. Un avenant au PIV a renforcé l'accompagnement par Action Logement des salariés fragilisés et son soutien à la reprise économique et à la construction.

Cette réactivité des partenaires sociaux au travers d'Action Logement a permis d'écarter à court terme la tentation de reprise en main par l'État. C'est au prix d'un engagement très important dans la gouvernance de cet organisme dont la CFDT assume désormais la vice-présidence.



Journée sur le « mal logement » organisée à la Confédération, mars 2019

2.4. UNE CFDT QUI DÉFEND UNE SOCIÉTÉ OUVERTE AVEC DES RÈGLES COMMUNES

2.4.1. UNE DÉMOCRATIE SOCIALE MALMENÉE, QUI TROUVE DES ESPACES POUR SE RÉINVENTER

LA DÉMOCRATIE SOCIALE FRAGILISÉE PAR LA FAIBLESSE DES ACTEURS CENSÉS LA FAIRE VIVRE...

La fragilisation du cadre du dialogue social dans les entreprises suite aux ordonnances travail a été un coup porté à la démocratie sociale, telle que la conçoit la CFDT (voir 1.3.1 *Un cadre du dialogue social en régression*).

Dans les fonctions publiques, la CFDT a dénoncé l'approche uniquement budgétaire, sans réflexion sur les missions, sur le travail ou sur les attentes des agents et des usagers, porté par les employeurs publics. Critiques en partie entendues, avec le rapport CAP 22 dont la portée a finalement été restreinte, puis le renoncement aux suppressions d'effectifs (avec l'aide du Covid-19) dès les premiers budgets du quinquennat. La faiblesse globale des acteurs censés la faire vivre s'est également fait sentir tout au long de cette mandature.



Manifestation pour défendre un service public de qualité, le 9 mai 2019

Le congrès de Rennes faisait, en 2018, le constat d'une incapacité des acteurs patronaux à se comporter en réels partenaires sociaux, engagés qu'ils étaient dans une stratégie marquée par le choix du lobbying, plutôt que celui du dialogue social. Ce constat s'est maintes fois vérifié au cours de ce mandat, même si la donne a sensiblement changé au niveau national interprofessionnel.

L'élection d'un nouveau président à la tête du Medef a mis fin à une forme de surenchère de revendications toujours plus excessives. Conscient de sa vulnérabilité

(« le Medef peut mourir »), le Medef a tout d'abord revu son organisation interne afin de se donner les moyens de ses ambitions : poursuivre la stratégie du lobbying ; se tourner davantage vers la société (notamment à travers un travail avec des ONG et des associations) ; faire une plus grande place aux territoires. **Sur le plan de la démocratie sociale, le Medef se réfugie derrière les ordonnances Travail de 2017 pour affirmer qu'une nouvelle ère s'ouvre avec la décentralisation de la négociation collective dans l'entreprise.** La négociation nationale interprofessionnelle créatrice de droits n'aurait plus lieu d'être et la négociation collective dans les branches ne devrait plus entraver la négociation d'entreprise. Cependant, malgré différentes annonces sur un soi-disant abandon assumé du paritarisme et une réticence à passer du dialogue à la négociation au niveau national interprofessionnel, le dialogue avec les autres partenaires sociaux n'a jamais été rompu. Plus encore, il n'a jamais été aussi intense et productif que lors de la crise sanitaire. En témoignent les accords signés dans la deuxième moitié de la mandature (ANI sur les cadres et le management, sur le télétravail, sur la santé au travail, accord-cadre sur la formation professionnelle) et la mise au point – à l'initiative du Medef – d'un agenda économique et social autonome, visant à moderniser le paritarisme et accompagner les entreprises dans la gestion des transitions, à la fois numérique, climatique et énergétique.

De leur côté, la CPME et, dans une moindre mesure, l'Union des entreprises de proximité (U2P), n'ont pas dévié de leur ligne de défense de leurs mandats, consacrant l'essentiel de leur énergie à marquer leurs différences avec le Medef sur fond de concurrence accrue dans le cadre de la représentativité patronale. Cette stratégie de différenciation peut parfois nous être bénéfique. Mais par-delà leur attachement au paritarisme de gestion, l'innovation par le dialogue social est trop rarement au rendez-vous.

Côté syndical, le paysage est morcelé. La CGT est sous le joug de tensions internes qui annihilent ses capacités de travail, de proposition et de débat serein. Résultat : sa stratégie semble se résumer à des appels successifs à manifestations, grèves et rassemblements,

sur des mots d'ordre parfois très fourre-tout. À plusieurs reprises au cours de la mandature, elle a refusé de porter ses revendications dans les espaces de dialogue, optant pour la politique de la chaise vide ou l'opposition pure et simple, allant jusqu'à boycotter l'agenda social autonome auquel participent tous les autres partenaires sociaux.

Force ouvrière ne s'est pas pleinement remise de sa crise de succession. Elle reste cependant fidèle à elle-même : l'intérêt de ses mandants prime toujours dans les arbitrages, ce qui en fait malgré tout un partenaire potentiel au niveau national interprofessionnel, au cas par cas.

Misant sur une forme d'exaspération des cadres intermédiaires, la CFE-CGC réfute désormais l'étiquette de réformiste et se met parfois dans la roue des protestataires sans renoncer à son ADN : la défense des avantages catégoriels des cadres et ingénieurs. Résultat, elle oscille entre tonitruance dans les médias, présence dans certains cortèges et assiduité à la table de négociation et dans les espaces de dialogue.

Du côté des réformistes, la CFTC comme l'Unsa, souvent

proches des positions de la CFDT, au moins au niveau national interprofessionnel, ont dépensé beaucoup d'énergie l'une pour maintenir sa représentativité, l'autre pour tenter de l'obtenir. Une stratégie d'engagement commune pour défendre les intérêts des travailleurs reste donc - le plus souvent - possible et souhaitable, comme récemment sur l'assurance chômage avec la CFTC, même si les changements de responsable ne sont pas sans effets sur la proximité entre nos organisations.

Dans ce cadre, la CFDT a assumé le leadership du syndicalisme réformiste de transformation sociale, sur la base de ses valeurs, et su travailler avec les uns ou les autres selon ses objectifs stratégiques, sans exclusive ni agressivité. Surtout, nous nous sommes investis dans une stratégie d'alliance avec la société civile, à travers le Pacte du pouvoir de vivre (voir 2.4.3 *Le Pacte du pouvoir de vivre, une stratégie d'alliance qui renforce notre syndicalisme*) et nous avons élargi notre cercle d'influence et notre éventail d'action.

... ET LA PLACE DE LA NÉGOCIATION NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE INTERROGÉE

Dans ce contexte de remise en cause de la légitimité des corps intermédiaires et de refus d'engagement d'une partie des partenaires sociaux, **la négociation au niveau national interprofessionnel a été dans la tourmente au cours de cette mandature.** Deux exemples illustrent ces difficultés. L'assurance chômage d'abord. En juillet 2018, le président de la République annonce une nouvelle réforme en la matière alors même que l'accord de février 2018 entre partenaires sociaux vient d'être traduit dans la loi Avenir professionnel. **Le cadre impossible donné par le gouvernement à cette nouvelle négociation** - plus d'1 milliard d'euros d'économies par an contre la pénalisation du recours abusif aux contrats courts - **conduit à l'échec et à une reprise en main, calculée, par l'État.** Cet épisode marque l'apogée de la défiance entre gouvernement et partenaires sociaux.

La négociation sur les cadres et le management est tout aussi révélatrice. Durant près de deux ans, la négociation a tâtonné : pas de mandat patronal initial d'aboutir à un accord, plusieurs chefs de file patronaux successifs, des organisations syndicales plus ou

moins investies. *In fine*, elle aboutira à un accord, signé par toutes les organisations syndicales et patronales, même s'il reste en-deçà de nos ambitions initiales (voir 1.1.8. *ANI du 28 février 2020 : un premier pas vers la reconnaissance de la fonction cadre et de l'activité de management*).

Ce chaud-froid patronal a aussi été de mise en ce qui concerne le télétravail. Longtemps, le patronat a tergiversé à s'engager sur un accord national interprofessionnel à l'issue du diagnostic partagé de l'automne 2020, alors même que le sujet était au cœur des préoccupations quotidiennes de nombre de travailleurs. Il aura fallu que la CFDT joue ce rapport de force dans les médias et ait l'intelligence de proposer une forme inédite d'accord pour débloquer la situation... en trois semaines de négociation à peine.

DES ESPACES D'INNOVATION SOCIALE MALGRÉ LES DIFFICULTÉS

Le refus des organisations patronales de s'engager sur des normes juridiques s'imposant aux entreprises nous a conduit à saisir l'opportunité d'utiliser une forme de droit dit « souple » dans deux accords nationaux inter-professionnels en 2020 : l'ANI sur le télétravail et celui sur la santé au travail. Consciente de l'absence d'effet juridiquement contraignant, la CFDT a néanmoins décidé de négocier puis de signer ces ANI contenant des clauses de droit souple : ceux-ci permettent de donner des directives, des bonnes pratiques et ainsi d'appuyer les négociations et de cadrer le contenu des accords d'entreprise et de branche. Cela a également été le cas de la déclaration commune CFDT-CFTC-Medef du 30 avril 2020 « Pour le maintien ou la reprise des activités économiques dans des conditions sanitaires optimales », qui a largement inspiré le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise.

L'adversité aura donc malgré tout été féconde. D'autant plus que **la crise sanitaire a remis en lumière la légitimité des corps intermédiaires vis-à-vis de pouvoirs publics privés de capteurs des réalités dans les territoires, les administrations et les entreprises.** Dans la foulée, le gouvernement a ouvert un agenda social tripartite, après la réussite des discussions tripartites permettant de construire un nouveau dispositif d'anticipation des transitions professionnelles, Transitions collectives (TransCo) (voir 1.2.3. *Imposer l'enjeu du développement des compétences : rebondir et poursuivre la bataille dans le nouveau cadre institutionnel*), dans lequel la CFDT a été le principal moteur. L'agenda social tripartite, défini en juillet 2020 par le Premier ministre, visait à articuler concertations et négociations sur les réponses à la crise, les nouveaux modes de travail et de reconnaissance, le suivi des réformes, la qualité de l'emploi, l'évolution de la protection sociale et son financement. Si son bilan a apporté des réussites, notamment la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée ou le plan « 1 jeune, 1 solution », la méthode continue de pêcher : beaucoup de réunions très formelles, des invitations tardives, pas de documents préparatoires, une tendance fâcheuse à confondre branches et fédérations patronales...

Quant à l'agenda social autonome – une ambition portée dans la résolution du congrès de Rennes pour défendre



Séance de négociation interprofessionnelle en visioconférence portant sur la modernisation du paritarisme, janvier 2022

et revendiquer notre autonomie vis-à-vis du politique et démontrer la plus-value de la démocratie sociale –, son bilan est mitigé : **s'il a permis de fixer des cadres utiles au dialogue social dans les branches et les entreprises, il reste à consolider pour obtenir des avancées pour les travailleurs.**

Du côté des fonctions publiques, la loi de transformation de la fonction publique a marqué cette mandature. Deux stratégies étaient possibles pour la CFDT : se mettre en retrait des concertations, laissant les mains totalement libres au gouvernement – ce que d'autres organisations syndicales ont fait. **Ou assumer son rôle pour contrer les mauvaises mesures et faire aboutir ses propositions.** Les dix fédérations qui composent l'Uffa ont choisi de mener cette bataille, avec certes des échecs (sur les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail [CHSCT] et les compétences des Commissions administratives paritaires [CAP] notamment), mais aussi des réussites : formation spécialisée des comités sociaux en HSCT, prime de précarité pour les CDD d'un an et moins, protection sociale complémentaire, renforcement de la négociation et dialogue social de proximité, mise en œuvre des dispositions législatives de l'accord Égalité professionnelle de fin 2018, etc. Finalement, sans rien cacher de ses désaccords, avec un vote contre ce projet de loi, la CFDT a réussi à valoriser et faire vivre les avancées obtenues.

2.4.2. FACE À L'URGENCE DÉMOCRATIQUE, UNE CFDT QUI AFFIRME SON SYNDICALISME ET FAIT VIVRE SES VALEURS

L'ÉPISODE GILETS JAUNES, SYMPTÔME D'UNE CRISE DÉMOCRATIQUE AUTANT QUE D'UNE MÉTHODE DE GOUVERNEMENT

Notre pays connaît depuis plusieurs années une **crise démocratique** : défiance croissante des citoyens envers

les institutions et leurs représentants ; hausse de l'abstention à tous les scrutins politiques et professionnels ;

baisse du nombre d'adhérents des partis politiques et affaiblissement de ces derniers ; poussée des partis populistes et d'extrême-droite ; « hystérisation » d'une partie du débat public ; etc.

C'est dans ce contexte qu'est né à l'automne 2018 – d'abord sur les réseaux sociaux – un mouvement de protestation contre l'augmentation du prix des carburants provoquée par la hausse du prix du baril de pétrole mais associée à la hausse de la taxe carbone, un des principaux leviers de lutte contre le réchauffement climatique. Instaurée sans concertation avec les corps intermédiaires et la société civile, sans mécanisme de redistribution pour les ménages les plus touchés ni étude d'impact sur ceux qui n'ont pas d'alternative à la voiture individuelle, elle était vouée à l'échec – la CFDT avait d'ailleurs alerté à ce sujet, sans être entendue. L'incompréhension, légitime, s'est transformée en colère symbolisée par un objet présent dans la boîte à gants des voitures : le gilet jaune.

L'ampleur qu'a pris le mouvement des Gilets jaunes était imprévisible... et pourtant tellement prévisible. Depuis plusieurs mois, la CFDT – avec d'autres – alertait sur un exercice du pouvoir trop vertical, et cette volonté, pour partie assumée, d'affaiblir les corps in-

le président de la République a invité à une longue réunion le Premier ministre, les associations d'élus, les présidents du Parlement et les organisations syndicales et patronales. La CFDT a pu y porter ses priorités, et le président de la République a ensuite été contraint d'annoncer des mesures d'urgence (d'un montant total, à ce jour, de quelque 17 milliards d'euros), et l'organisation d'un Grand débat national. En faisant le choix de s'impliquer dans ce débat, **la CFDT a saisi l'opportunité de faire entendre sa voix dans cet exercice de démocratie participative, sans ambiguïté sur la place qu'elle y occuperait.** Ni initiatrice, ni co-organisatrice, il s'agissait de prendre la place qui doit être celle de la première organisation syndicale de France en invitant nos adhérents et nos militants à s'emparer de ces espaces d'expression. Les organisations CFDT ont été outillées pour leur permettre d'organiser des débats sur les lieux de travail et les territoires à travers un kit d'animation méthodologique et une série de fiches posant les enjeux, les problématiques et les propositions CFDT sur les grands thèmes du débat.

Plus de 100 débats ont ainsi été organisés par les structures interprofessionnelles CFDT dans les territoires, certains avec des organisations membres des Places de la République, collectif à l'origine de la création du Pacte du pouvoir de vivre. Les propositions formulées par les adhérents CFDT ont d'ailleurs alimenté nos positionnements sur la fiscalité, les services publics ou encore la transition écologique.

Dans la foulée du Grand débat, le mouvement des Gilets jaunes s'est essoufflé, à la faveur de plusieurs facteurs : difficulté de transformer une agrégation de mécontentements en une organisation collective porteuse de propositions, délitement du soutien de l'opinion publique du fait de l'entrisme de l'extrême-droite et des actes de violence et de vandalisme qui ont ponctué les manifestations dans les villes.

La CFDT, de son côté, a souhaité peser pour que les sujets mis en lumière par cette crise ne soient pas passés par perte et profit. Elle les a ainsi portés dans la mobilisation nationale et territoriale pour l'emploi et les transitions écologiques et numériques, qui a suivi le Grand débat, en coopération avec les unions régionales. La CFDT a également contribué à développer la participation citoyenne en soutenant au Conseil économique, social et environnemental (Cese) la première association d'un groupe de citoyens tirés au sort dans l'avis « Fractures et transitions : réconcilier la France ». **S'il est manifeste que saisir l'appel au dialogue de la CFDT aurait épargné bien des samedis de manifestations et parfois des débordements dramatiques, l'épisode aura finalement conduit l'exécutif à faire « acte de contrition »,** contraint d'annoncer – à défaut d'en faire toujours la preuve – un « acte 2 » du quinquennat « moins vertical ».



Des équipes syndicales engagées dans le Grand débat, février 2019

termédiaires en vue d'installer un dialogue direct avec les citoyens... au risque de perdre tout contrôle.

Dès le démarrage de la crise des Gilets jaunes, **la CFDT a appelé à l'organisation d'une conférence sociale et écologique pour débattre en commun des grandes thématiques du quotidien** : pouvoir d'achat, services publics, mobilités, accès à la santé, logement, etc. Pariant sur un essoufflement du mouvement, l'exécutif a opposé une fin de non-recevoir à la CFDT, alors même que s'agrégeaient chaque semaine de nouveaux mécontentements, parfois très violents, et largement instrumentalisés par les extrêmes. Quelques semaines plus tard, début décembre 2018,

UNE CFDT QUI AFFRONTÉ L'URGENCE DÉMOCRATIQUE ET TIENT LA BARRE DE SES VALEURS FACE À UNE FORME DE FRACTURATION ET DE RADICALISATION DE LA SOCIÉTÉ

La crise des Gilets jaunes n'a été que l'une des expressions de la crise démocratique de notre pays.

Ce constat a été le point de départ de l'Université syndicale d'été (USE) de 2019, consacrée à « l'urgence démocratique », lors de laquelle nous nous sommes interrogés sur les racines de la crise démocratique et sur le rôle que la CFDT, acteur majeur de la démocratie, pouvait tenir pour enrayer ce déclin.

Tout au long de la mandature, en favorisant les temps d'échange entre responsables, militants, adhérents, et avec les travailleurs, **la CFDT a d'ailleurs montré qu'elle est un creuset de démocratie**, par son réseau, sa présence médiatique et de proximité sur le territoire, sa capacité à faire vivre le débat et l'éducation populaire, l'émancipation individuelle et collective, comme le rappelait notre texte de résolution de Rennes.

C'est aussi au nom de notre pacte démocratique et de nos valeurs que nous avons relancé la lutte contre les discriminations, à travers la publication d'un **nouveau guide**²⁰ pour lutter contre les discriminations raciales et contre le racisme en entreprise ou encore un webinaire avec le Défenseur des Droits sur l'utilisation des statistiques ethniques.

Dans une période tourmentée où la surenchère prime sur la nuance, la CFDT n'a pas cédé un pouce sur le terrain de ses valeurs. Refusant de tomber dans le piège de débats binaires, à chaque fois que l'occasion s'est présentée – et malheureusement, elles n'ont pas manqué durant la mandature –, la CFDT a saisi les opportunités de réaffirmer son engagement en faveur des valeurs avec lesquelles elle ne transige pas : la démocratie, la liberté, la justice, la fraternité, le rejet de la haine et du terrorisme. Nous les avons affirmées avec force et sans faux-semblants, par voie de presse ou de communiqués : « *C'est la liberté de manifester qu'il faut*



USE 2019 consacrée à l'urgence démocratique

conforter », dans le cadre de la loi dite « anticasseurs » ; « *Le droit à l'information ne supporte aucune ambiguïté* » dans le cadre de la loi sur la sécurité globale ; « *le projet de République laïque suppose que soit tenue la promesse d'égalité* » dans le cadre des « *débats stériles sur la laïcité* » qui « *somment chacun de "choisir son camp" et culpabilisent l'expression de la moindre nuance, antithèse du débat démocratique* ».

UNE CFDT QUI RÉAFFIRME NOTRE DEVOIR D'ACCUEIL AU NOM DE LA FRATERNITÉ

Au fil des dernières décennies et de manière criante ces derniers mois, l'instrumentalisation du thème de l'immigration, qui joue des amalgames et des fantasmes, s'est élargie à un plus large spectre de l'échiquier politique. Dans ce contexte d'hostilité envers les migrants, **l'action syndicale de la CFDT s'est concentrée sur des actions régulières visant à dépassionner les débats et à changer le regard des citoyens sur la question migratoire.** Avec le collectif Les Places de la République, la CFDT a dénoncé les écueils du projet de loi Asile et immigration, dont les dispositions faisaient reculer les garanties procédurales pour les demandeurs d'asile et durcissaient les conditions d'éloignement. Lors du

Grand débat national, la CFDT a obtenu la suppression du thème « Immigration et identité profonde », particulièrement inopportun dans le contexte de la crise des Gilets jaunes. Un an après, notre tribune « Parler immigration : oui, mais autrement ! », publiée en octobre 2020 avec plusieurs organisations du Pacte du pouvoir de vivre (voir 2.4.33. *Le Pacte du pouvoir de vivre, une stratégie d'alliance qui renforce notre syndicalisme*), appelait à une concertation approfondie sur les politiques migratoire et d'intégration. L'objectif était de s'appuyer sur les travaux d'experts – dont la CFDT – qui ont proposé, en 2019, une refonte du code de l'entrée et du séjour des étrangers, au service de

20. <http://www.cfdt.fr/guide-racisme>

davantage de clarté et de bienveillance dans la politique migratoire en France. Las, le gouvernement aura préféré traiter le sujet en silo, avec notamment l'annonce du retour des quotas pour l'immigration économique, auxquels la CFDT reste opposée tant on sait qu'ils sont inopérants.

Par-delà ces actions, **nombre d'unions régionales ont œuvré pendant le mandat pour proposer des conditions d'accueil dignes aux demandeurs d'asile ou dans l'accompagnement de salariés sans-papiers.** Enfin, face à une question migratoire qui se pose bien au-delà des frontières françaises, la CFDT a agi sur différents tableaux. Elle a soutenu activement l'Initiative citoyenne européenne (ICE) *Europe accueillante* en décembre 2018 et interpellé à plusieurs reprises les institutions de l'Union européenne – notamment en 2020, en amont du Pacte européen sur l'asile et les migrations – pour une véritable politique commune sur l'immigration et pour un système d'asile européen. La Confédération a aussi répondu présente à l'appel de la CSI lorsqu'il s'est agi de sauver la vie des militants syndicaux afghans menacés par les talibans dans leur pays. Grâce à notre action déterminée auprès du gouvernement, plusieurs militants et responsables syndicaux afghans et leur famille ont ainsi pu parvenir sains et saufs sur le territoire français ; nous les avons accompagnés dans leurs démarches pour obtenir le droit



Des syndicalistes afghans réfugiés en France grâce au travail de la CFDT, accueillis lors du Conseil national d'octobre 2021

d'asile. Leur venue au Conseil national confédéral d'octobre 2021 a constitué **un symbole fort de la force de notre engagement pour la solidarité internationale et la fraternité.**

UNE CFDT QUI AFFIRME SON RAPPORT AU POLITIQUE

Notre exigence de la nuance, la Confédération et ses responsables, à la Commission exécutive et au Bureau national, l'ont fait vivre tout au long de la mandature, jusque dans notre appréciation de l'action gouvernementale, saluant les décisions porteuses de progrès ou de protection pour les travailleurs, dénonçant celles empreintes de pure doctrine idéologique – de la même manière que nos militants, dans les entreprises, composent avec leur direction.

En étant sans concession ni en opposition de principe vis-à-vis de l'exécutif, en rencontrant à leur demande, tout au long de la mandature, les représentants des différents partis – autour de l'actualité, d'un projet de loi ou des programmes de ces partis – **la CFDT a conforté son rapport au politique : ni neutre ni partisane, libre et engagée... en particulier contre l'extrémisme, l'extrême-droite et le Rassemblement national.** La CFDT considère ce parti et les mouvements de la même mouvance comme des ennemis de la démocratie. Les idées, le vocabulaire employé, les références utilisées, les accointances avec les partis d'extrême-droite en Europe et dans le monde sont autant de faits interdisant toute concession à la banalisation de notre rapport à ce parti et à ceux qui en portent les idées. Ce combat syndical passe par la formation de nos mi-

litants : c'était l'un des objectifs du séminaire « **Agir syndicalement dans les collectivités d'extrême-droite** » organisé avec la Fédération Interco à la veille des élections municipales, en vue de mieux articuler notre action entre les structures interprofessionnelles et les sections CFDT dans les municipalités gérées par des élus d'extrême-droite.

À l'occasion de ces élections municipales, la CFDT a réaffirmé auprès de ses structures **l'incompatibilité entre un engagement sur les listes d'extrême-droite et un mandat CFDT.** Nous avons également communiqué sur les leviers statutaires qui permettent d'agir quand cela était nécessaire. Enfin, à chaque élection, la Confédération a mis à disposition des équipes syndicales un tract et un argumentaire rappelant notre positionnement face au Rassemblement national (RN) ou à ses « faux-nez ».

Cette montée des extrêmes se combat aussi en donnant des perspectives d'avenir : montrer qu'un autre chemin est possible, plus fraternel, en alliant écologie, justice sociale et démocratie. Le Pacte du pouvoir de vivre dispose, à ce titre, d'une partie des clés du combat contre le populisme et les extrêmes (voir 2.4.3. *Le Pacte du pouvoir de vivre, une stratégie d'alliance qui renforce notre syndicalisme*).



Audition des candidats aux élections européennes dans la salle du CNC, mai 2019

Plus globalement, la CFDT a pleinement joué son rôle d'acteur de la démocratie, libre et engagée. **Elle a systématiquement appelé les adhérents et citoyens à exercer leur droit de vote lors des élections** locales (municipales, régionales), présidentielles, mais aussi européennes. La campagne *Engagés pour l'Europe !* de la Confédération, avec les organisations CFDT, a porté sur l'enjeu d'une Europe plus sociale à travers un appel au vote et des débats avec les têtes des listes candidates.

En complémentarité avec l'action menée dans le cadre du Pacte du pouvoir de vivre, **la CFDT a également construit son propre plan d'action pour faire entendre la voix des travailleurs dans la campagne présidentielle**. Il est notamment prévu au début de l'année 2022 d'envoyer une adresse aux candidats pour les interroger sur leurs propositions sur le travail, l'emploi, la protection sociale, la transition écologique, l'action publique, etc., et de rencontrer les principaux d'entre eux pour leur faire part de nos revendications.

UNE CFDT À L'ACTION DANS DIFFÉRENTS ESPACES D'INFLUENCE

Au cours de la mandature, **la CFDT a conforté son influence par-delà les traditionnels terrains d'action du syndicalisme**. La Confédération a ainsi assumé de mener un véritable travail d'influence auprès des parlementaires, à l'Assemblée nationale et au Sénat : envoi régulier de communiqués de presse et argumentaires qui donnent la vision de la CFDT, envoi systématique de documents de positionnement et échanges avec les parlementaires et leurs collaborateurs, parfois dans leur circonscription à l'initiative des unions régionales, des syndicats ou des unions territoriales de retraités, sur les projets de texte nous concernant. **L'action de la CFDT en la matière s'est étendue à la rédaction de propositions d'amendements aux projets et propositions de loi**. Une partie de ce travail a permis d'enrichir les lois Plan pour la croissance et la transformation des entreprises (Pacte), Avenir professionnel, Orientation des mobilités, Principes de la République, Santé au travail, Climat et Résilience, ainsi que les lois de financement de la Sécurité sociale. Nous avons aussi réussi à pousser certaines de nos revendications dans le cadre du projet de loi Retraite, avant que le gouvernement ne décide de recourir au 49-3 puis de suspendre l'examen du projet de loi à la suite de la crise sanitaire.

ment amenée à être auditionnée ou sondée sur des sujets sur lesquels le syndicalisme n'est pas toujours considéré comme légitime, alors même qu'ils conditionnent le cadre de vie des travailleurs : transition écologique par le Haut Conseil pour le Climat, soutenabilité de la dette publique au service d'une croissance durable et de la lutte contre les inégalités auprès de la Commission sur l'avenir des finances publiques puis du Haut-Commissaire au Plan, droit à l'expérimentation devant le Conseil d'État, etc.

Par ailleurs, la CFDT a fait le choix de l'action contentieuse chaque fois que cela s'est avéré nécessaire, c'est-à-dire une fois toutes les voies du dialogue épuisées pour préserver les droits des travailleurs et contester des règles injustes. Ce fût le cas notamment de notre action contre les barèmes des prud'hommes, le décret portant réforme de l'assurance chômage, ou encore celui reconnaissant le Covid-19 comme maladie professionnelle de manière trop restrictive par rapport aux catégories de salariés exposés.

La CFDT s'est par ailleurs investie auprès de la Convention citoyenne sur le climat, à la fois en termes d'apport d'expertise et pour débattre avec les 150 citoyens. **La visibilité et la crédibilité de la CFDT l'ont égale-**

UNE CFDT ANCRÉE DANS LE RÉEL QUI PENSE LE MONDE DE DEMAIN

La CFDT est reconnue par nombre de ses interlocuteurs pour la qualité de son travail, la crédibilité de ses propositions, la pertinence de ses analyses, à tous les niveaux de l'organisation. Cette force qui est la nôtre repose sur notre pratique d'écoute des réalités, de confrontation à d'autres, de débats entre nous. La Confédération s'appuie ainsi sur les échanges de proximité avec les adhérents, militants et responsables des structures CFDT (syndicats, organisations fédératives), la pratique régulière d'enquêtes (voir 1.1.1. *La CFDT à l'écoute des travailleurs et des travailleuses*), la confrontation avec d'autres acteurs. La Confédération a également poursuivi, au cours de la mandature, sa pratique de rencontre et d'échange avec des intellectuels, experts et praticiens de différents horizons – avec le plus souvent des interviews ou contributions à la clé publiées sur le site confédéral. C'est ce qui a permis à la CFDT d'être toujours reconnue comme un laboratoire d'idées ancré dans le réel, capable, parce qu'elle pense le monde de demain à partir de ce que vivent les travailleurs aujourd'hui, d'avoir souvent une longueur d'avance. [Notre document « La crise et l'après »](#)²¹ est l'illustration de cette approche qui se nourrit du réel sans renoncer à une part d'utopie. Les échanges réguliers entre organisations fédératives, avec les syndicats et les militants nous ont permis, dès mai 2020, de tirer de premiers enseignements de la crise, de poser les enjeux et de faire des propositions « pour une relance sociale et écologique par de nouvelles pratiques démocratiques ». C'est également le sens des Entretiens de Belleville, qui ont décliné en six épisodes le thème « 2031, le monde que nous ferons » en associant chercheurs et praticiens, ou encore de l'université syndicale d'automne, « Tirer les



Essai « Une société fatiguée ? », document disponible sur www.cfdt.fr/une-societe-fatiguee

enseignements de la crise », qui s'est tenue le 21 octobre 2021. Enfin, face au refus du gouvernement de donner suite à notre demande d'une approche multidisciplinaire de la crise, par-delà les enjeux sanitaires et économiques, fin novembre 2021, la CFDT a mis sur pied, avec la Fondation Jean Jaurès, un comité d'experts en sciences sociales chargé d'analyser les effets de la crise sanitaire sur la société dans toutes ces dimensions, à travers [une série de contributions](#)²² sur le thème « Une société fatiguée ? ».

2.4.3. LE PACTE DU POUVOIR DE VIVRE, UNE STRATÉGIE D'ALLIANCE QUI RENFORCE NOTRE SYNDICALISME

LES VALEURS CFDT AU CŒUR D'UN PROJET DE SOCIÉTÉ EN RÉPONSE À DES CRISES SYSTÉMIQUES

En pleine crise des Gilets jaunes, la CFDT a réuni dans ses locaux les membres du collectif Les Places de la République. Ce soir du 15 janvier 2019, l'échange porte sur la contribution à apporter collectivement pour proposer une sortie de crise par le haut, ou plutôt des crises : creusement des inégalités et hausse de la pauvreté, dérèglement du climat et pertes de biodiversité, défiance envers les élus et les institutions sont autant de marqueurs de crises sociales, environnementales et

démocratiques qui fracturent notre société.

Dans cette période de tension et de repli sur soi, quel meilleur symbole que de montrer notre capacité à dépasser nos spécificités et nous rassembler pour porter ensemble un projet de société ? Décision est prise ce soir-là de travailler ensemble autour de cette ambition partagée et de la décliner en propositions pour un nouveau modèle économique, social, écologique et démocratique. Ainsi sont écrites les premières lignes

21. <http://www.cfdt.fr/la-crise-et-apres>

22. <http://www.cfdt.fr/une-societe-fatiguee>

de ce qui deviendra, quelques semaines plus tard, [le Pacte du pouvoir de vivre](#)²³, manifeste de « 66 propositions pour répondre à l'urgence sociale et écologique de notre pays », lancé publiquement le 5 mars 2019.

Construit à partir d'un socle de valeurs communes aux 19 membres fondateurs, toutes chères à la CFDT – solidarité, fraternité, égalité, justice, émancipation, démocratie –, le Pacte du pouvoir de vivre propose simultanément de lutter face à l'urgence écologique, d'améliorer le quotidien des citoyens, de renforcer les pratiques démocratiques et la participation citoyenne, de remettre l'exigence de solidarité et d'égalité au cœur de l'économie, et de construire une société plus juste et solidaire.

Pour la CFDT, le Pacte a constitué rapidement bien plus qu'un manifeste ou une opportunité de prise de parole médiatique face à un exécutif peu à l'écoute de



Conférence de presse de lancement du Pacte du pouvoir de vivre, le 5 mars 2019

l'expertise de terrain de la société civile organisée. Il a montré à chacun l'attractivité de notre organisation qui a su fédérer autour d'elle pour porter un espoir : le pouvoir de vivre et d'agir.

L'ANCRAGE D'UNE ALLIANCE INÉDITE D'ACTEURS DANS LA SOCIÉTÉ CIVILE

À l'initiative et au cœur de cette nouvelle alliance de la société civile, la CFDT montre ainsi qu'elle n'est pas seule, dans une période de disette intersyndicale. Pour autant, ce n'est pas l'objectif principal du Pacte du pouvoir de vivre, qui veut s'inscrire dans la durée et

devenir progressivement le rassemblement de la société civile qui partage la vision et les valeurs de la CFDT, comme nous l'appelions de nos vœux dans la résolution de Rennes (voir 3.6. *Incarner le visage du syndicalisme du XXI^e siècle*).

FOCUS : LE TOUR DE FRANCE DU PACTE DU POUVOIR DE VIVRE

C'est pour impulser et amplifier les dynamiques locales du Pacte, initier des rencontres entre militants des organisations soutenant le Pacte ou avec les élus locaux que les organisations du Pacte ont décidé d'initier un Tour de France du Pacte du pouvoir de vivre, du 27 novembre 2019 au 5 mars 2020.

Les 10 dates programmées avec les groupes locaux ont fait salle comble. Le Pacte s'est, là encore, largement appuyé sur les unions régionales CFDT, chevilles ouvrières de chaque événement : Liévin, Bordeaux, Nancy, Nantes, Dijon, Caen, Aix-en-Provence, Villeurbanne, Rennes et Paris. Et si la CFDT était présente en coulisses, elle l'était aussi en tribune avec la présence d'un secrétaire national sur presque chacun des événements.

Ce Tour de France a été porteur d'espoir et de promesses pour le pouvoir de vivre et d'agir, dans une période marquée par les tensions autour de la réforme des retraites.



Escapes à Aix-en-Provence et Paris pour le Tour de France du Pacte

23. <http://www.pactedupouvoirdevivre.fr>

Ainsi, les premiers mois du Pacte du pouvoir de vivre ont été rythmés par la structuration et la consolidation de cette alliance, avec la volonté de la pérenniser dans le temps. L'objectif est largement atteint, avec l'élargissement progressif du nombre d'organisations membres (plus de 65 aujourd'hui) et la création d'une trentaine de groupes locaux.

La CFDT est souvent centrale, en particulier dans la dynamique locale. Les groupes locaux sont souvent coordonnés par les unions régionales ou départementales qui ont mené pendant toute la mandature un travail remarquable pour les faire vivre : interpellation commune des pouvoirs publics locaux pendant la crise sanitaire, appuis réciproques sur des projets concernant par exemple la lutte contre les exclusions ou, à l'instar des URI Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté et Île-de-France, organisation de débats ouverts sur la cité pour interpeller les candidats en amont des élections européennes, municipales et régionales.

L'ancrage du Pacte du pouvoir de vivre dans le paysage

s'est aussi appuyé sur l'organisation d'événements réguliers : conférences et communiqués de presse, tribunes en vue des élections européennes ou de la sortie du confinement, rencontre avec le Premier ministre le 27 août 2019 suivie de plusieurs rencontres avec les ministres, rencontres avec les partis et élus, contributions et propositions « pour un projet de loi de finances écologique et social » pour les municipales en 2020 ou encore les régionales en 2021.

En s'installant progressivement dans le paysage social, politique et institutionnel, le Pacte du pouvoir de vivre désigne aujourd'hui davantage l'alliance d'organisations que les 66 propositions initiales.

Le Pacte du pouvoir de vivre est aussi, pour la Confédération et nombre de structures, militants et adhérents, **une ouverture sur d'autres formes de militantisme, d'autres méthodes pour construire un rapport de force, d'autres stratégies de communication** qui ont été perçues comme autant de bouffées d'oxygène pour notre syndicalisme.

L'AMBITION DE FAIRE VIVRE LES THÈMES DU PACTE AU CŒUR DU DÉBAT PUBLIC



Le Pacte du pouvoir de vivre réactualisé, novembre 2021

Depuis le lancement du Pacte en mars 2019, les crises se sont amplifiées et cumulées avec la crise sanitaire, sans que le débat public ne semble prendre la mesure des réponses à apporter.

C'est pourquoi le Pacte du pouvoir de vivre a pris la décision de s'engager dans un vaste chantier d'actualisation de son projet afin de le porter auprès des décideurs publics et de l'ensemble de la société, notamment dans le cadre des élections présidentielle et législatives de 2022.

Des groupes de travail, composés de représentants d'organisations du Pacte et d'experts volontaires se reconnaissant dans les valeurs du Pacte, ont débuté leurs travaux en janvier 2021. Les secrétaires nationaux représentaient la CFDT dans chacun de ces groupes qui ont débouché sur 90 nouvelles propositions²⁴ publiées en novembre 2021 sur le site du Pacte, entièrement revu. Celles-ci ont constitué le socle d'une campagne de communication articulée à des meetings pour **porter un « projet candidat » incarnant les préoccupations essentielles des citoyens dans le cadre des campagnes présidentielle et législatives.**

24. <http://www.pactedupouvoirdevivre.fr/projet/propositions>

2.5. UNE CFDT ENGAGÉE DANS LE SYNDICALISME EUROPÉEN POUR UNE EUROPE PLUS AMBITIEUSE



Manifestation européenne à Bruxelles pour une Europe plus juste, le 26 avril 2019

2.5.1. UNE CFDT ENGAGÉE POUR UNE EUROPE PLUS SOCIALE

LE CHANGEMENT D'EXÉCUTIF EUROPÉEN, UNE OPPORTUNITÉ POUR MARQUER DES AVANCÉES ET CONCRÉTISER LE SOCLE EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX

La Commission Von der Leyen, a pris ses fonctions suite aux élections européennes de 2019 dans lesquelles la CFDT s'est fortement impliquée (voir 2.4.2 *Face à l'urgence démocratique, une CFDT qui affirme son syndicalisme et fait vivre ses valeurs*), a annoncé un programme ambitieux pour son mandat, avec des opportunités pour marquer des avancées vers une Europe plus sociale et plus écologique.

Après la pandémie, l'objectif pour le syndicalisme européen, comme pour la CFDT, a été de faire en sorte que l'exécutif européen ne renonce pas à ses ambitions initiales.

Moment clé, le Sommet social européen de Porto a réuni, le 7 mai 2021, les partenaires sociaux européens, les représentants des institutions européennes et les chefs d'État et de gouvernement. La présidence portugaise de l'Union européenne a affiché sa volonté d'adopter des mesures pour la concrétisation [des vingt principes du Socle européen des droits sociaux](#)²⁵, adopté le 17 novembre 2017 à Goteborg en Suède. La délégation de la CES, avec la participation de la CFDT, y a plaidé pour plus d'égalité, de solidarité et de justice sociale.

Bref, une réponse à la crise « à hauteur de femmes et d'hommes », contrairement à la réponse à la crise de 2008, avec un nouveau modèle économique.

Le Sommet a abouti à une [déclaration](#)²⁶, dans laquelle les institutions de l'UE ont convenu de maintenir les mesures d'urgence prises lors de la pandémie, de favoriser une reprise inclusive, durable, juste et riche en emplois, ainsi que des conditions de travail décentes et une rémunération équitable pour tous, de renforcer des systèmes de protection pour assurer une vie digne pour tous, promouvoir l'égalité, en réduisant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et en garantissant le droit à un salaire égal pour un travail égal.

Le Conseil informel des chefs d'État et de gouvernement de l'UE, qui a suivi, s'est quant à lui engagé sur trois objectifs :

- un taux d'emploi d'au moins 78 %,
- au moins 60 % d'adultes fréquentant des formations chaque année,
- une réduction d'au moins 15 millions de personnes exposées au risque d'exclusion sociale ou de pauvreté.

25. <https://www.cfdt.fr/socle-europeen-droits-sociaux>

26 <https://www.syndicalismehebdo.fr/article/a-porto-les-partenaires-sociaux-saluent-un-tournant-dans-la-construction-dune-europe-plus-sociale-et-solidaire>

UNE EUROPE QUI ESSAYE DE SE RÉINVENTER, LE SYNDICALISME EUROPÉEN QUI S'Y IMPLIQUE

Exercice inédit de démocratie participative, la **Conférence sur l'avenir de l'Europe**, lancée le 9 mai 2021 par les institutions européennes, était, pour la CFDT, l'opportunité de **revendiquer plus d'intégration européenne et de renforcer la dimension sociale de l'UE**. Elle s'y est investie pleinement aux côtés de la CES, pour défendre plusieurs priorités, notamment la dé-

fense des libertés fondamentales en Europe, une relance juste, un nouveau contrat social pour l'Europe, la mise en place du Socle européen des droits sociaux et la réforme de la politique commerciale de l'UE. Les conclusions devraient être rendues au printemps 2022.

PRÉSIDENTE FRANÇAISE DE L'UE : UNE CFDT QUI DÉFEND SES PRIORITÉS

La CFDT s'est mobilisée pour que la présidence française de l'Union européenne, au premier semestre 2022, s'inscrive dans la continuité de la présidence portugaise. Dans le cadre de la préparation de cette présidence française, la CFDT a spécifiquement souligné ses priorités : l'importance d'aboutir sur la directive sur

les salaires minimums en Europe et sur la transparence des rémunérations ; faire avancer l'initiative législative sur le devoir de vigilance ; la création d'une protection sociale des travailleurs des plateformes ; la création d'un compte européen individuel de formation.

2.5.2. LE SYNDICALISME EUROPÉEN : UN ENGAGEMENT FORT DE LA CFDT POUR UNE CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS INCONTOURNABLE QUI OBTIENT DES RÉSULTATS



Secrétariat et présidence de la CES, élus au congrès de Vienne, mai 2019

Laurent Berger a été élu président de la CES lors de son 14^e congrès à Vienne, le 23 mai 2019, pour 4 ans. Le mandat a été marqué par la pandémie. Il a fallu répondre à l'urgence, s'adapter et ne pas perdre de vue les objectifs que s'est assigné le syndicalisme européen. La CES a su rester opérationnelle, bien que ses activités transfrontalières aient été entravées, en maintenant sa capacité à venir en aide à ses affiliés et à porter leur voix au niveau européen.

La CES est devenue un interlocuteur incontournable pour les institutions et les employeurs européens.

Ce fût le cas pour la proclamation du Socle européen des droits sociaux ainsi que dans l'élaboration du plan d'action pour sa mise en œuvre. Le mouvement syndical européen portait depuis longtemps l'exigence d'une véritable politique sociale pour l'UE, ainsi que la nécessité de réviser les politiques d'austérité menées depuis la crise de 2008 et de créer des minima sociaux capables de freiner le dumping social dans le marché unique.

La directive européenne sur des salaires minimums adéquats et la négociation collective, pourtant revendication phare de la CES soutenue par une grande majorité d'affiliés, est restée un débat sensible au sein du syndicalisme européen. Les affiliés nordiques, craignant qu'une telle directive mette en danger leur modèle social, se sont opposés à toute initiative européenne, ce qui a mis à rude épreuve la CES. Le mouvement syndical européen ne pouvant pas faire l'économie de questionner son fonctionnement, Laurent Berger a, dans son rôle de président, **initié un chantier sur l'avenir du syndicalisme européen pour renforcer l'unité entre les affiliés de la CES, dans la diversité de leurs réalités respectives.**

2.5.3. UNE RÉPONSE EUROPÉENNE FACE À UNE CRISE SANITAIRE MONDIALE

La propagation du virus Covid-19 a entraîné une crise sans précédent. Plusieurs pays de l'Union européenne ont pris des mesures inédites pour faire face et ont mis à l'arrêt des pans entiers de l'économie, des millions d'Européens se sont vus confinés et une majeure partie des travailleurs s'est retrouvée empêchée d'accéder à leurs lieux de travail ou d'exercer leur activité, ce qui a mis à rude épreuve les travailleurs, les modèles sociaux et les économies des États-membres.

Les organisations syndicales, en première ligne partout en Europe, se sont mobilisées très rapidement, avec des réalités différentes d'un État-membre à l'autre. Leur priorité : s'assurer que les dispositifs mis en place ne laissent personne de côté, notamment ceux qui ont dû cesser leur activité, et veiller à ce que des mesures soient prises pour assurer la sécurité et la santé au travail de ceux qui devaient continuer leur activité. Très rapidement, la CES a mis en place un Observatoire Covid pour l'échange d'informations, d'expériences et de bonnes pratiques entre les organisations syndicales. Le syndicalisme européen s'est aussi très rapidement mobilisé pour revendiquer des mesures d'urgence pour aider les entreprises et les travailleurs à traverser la crise et à veiller à ce que les propositions des institutions européennes soient solidaires. Un appel en partie entendu : après un premier temps de réponses nationales des États-membres, l'UE a dépassé

la simple coordination pour prendre plusieurs initiatives solidaires, allant de la distribution de matériel médical jusqu'à une [réponse économique commune](#)²⁷, en passant par la précommande de vaccins. La CFDT a particulièrement salué l'adoption du dispositif Sure, instrument européen de soutien temporaire à l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence, dispositif qu'elle revendiquait de longue date. La CFDT a été à l'initiative de la [déclaration syndicale franco-allemande \(CFDT, CFTC, CGT, FO, Unsa et DGB\), publiée dans Le Monde le 20 mai 2020](#)²⁸, pour appeler à une stratégie de relance ambitieuse, solidaire et sociale. La démarche voulait s'appuyer sur l'initiative du président français et de la chancelière allemande appelant à une relance européenne qui place la transition écologique au cœur de la nouvelle stratégie de croissance de l'UE. Cette initiative a abouti, le 20 juillet 2020, à l'adoption par le Conseil européen d'un plan de relance d'une ampleur inédite de 750 milliards d'euros pour soutenir les économies européennes, dont une partie empruntée sur les marchés. La CFDT a salué une avancée vers plus de solidarité entre les États-membres, une Europe « à la hauteur » du rendez-vous et a insisté sur le fait que le *Green Deal*, la transition numérique et le Socle européen des droits sociaux devaient être des boussoles pour la relance.

27. <https://www.cfdt.fr/europe-tire-lecons>

28. <https://www.cfdt.fr/tribune-relance-europeenne-ambitieuse>

2.6. UNE CFDT QUI AGIT POUR LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES DANS UN MONDE EN MUTATION

2.6.1. LA CFDT OFFENSIVE POUR LA DÉMOCRATIE ET INTRANSIGEANTE AVEC LE RESPECT DE L'ÉTAT DE DROIT, LA PRÉSERVATION DES DROITS ET DES LIBERTÉS

UN MONDE EN CONSTANTE MUTATION ET LA TENTATION POPULISTE ET AUTORITAIRE

La défaite de Donald Trump lors des élections américaines de 2020, n'a pas mis fin à l'unilatéralisme américain même si elle l'a infléchi. L'approche des relations internationales de l'ancien président américain, qui visait à déconstruire l'idée même d'une « communauté internationale », a survécu à son mandat et continue à être portée par de nombreux autres chefs d'État ou de gouvernement. Les coups portés par l'administration Trump au droit international et aux organisations multilatérales (retrait de traités internationaux ou d'organes onusiens) laissent une gouvernance mondiale

à reconstruire, dans un paysage mondial où plusieurs démocraties ont cédé aux sirènes des discours populistes et où le repli national de l'administration Trump a laissé la voie libre pour l'émergence de nouvelles volontés hégémoniques régionales et même mondiales. Un contexte dans lequel prospèrent les dérives autoritaires et les violations des droits humains sans être inquiétées par une quelconque condamnation ou intervention de la communauté internationale.

LA CFDT AUX CÔTÉS DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES QUI DÉFENDENT LA DÉMOCRATIE

La CFDT, fidèle à son histoire et ses valeurs, est restée solidaire et mobilisée aux côtés des organisations syndicales qui, partout, agissent pour les droits des travailleurs, en particulier face aux régimes autoritaires. Agir en faveur du syndicalisme démocratique et indépendant est la boussole de notre solidarité syndicale mondiale et de notre action à l'international.

Dans un contexte marqué par la pandémie du Covid-19, la CFDT a appelé à un accès équitable aux vaccins partout dans le monde et s'est inscrite dans l'appel du syndicalisme international pour la levée des brevets en appelant l'UE et la France à peser pour un accès massif et équitable aux [vaccins](#)²⁹. Pour nous, « **personne n'est protégé tant que tout le monde n'est pas protégé** »³⁰. C'est aussi avec cette logique que nous nous sommes inscrits dans les travaux de la Conférence internationale du travail post-pandémie.

L'Asie Pacifique est une région marquée par l'offensive chinoise tant sur le plan politique qu'économique, notamment avec le programme des « Routes de la soie ». La CFDT a développé sa coopération avec la structure régionale de la Confédération syndicale internationale (CSI), notamment pour le renforcement des capacités

des organisations syndicales d'Asie centrale. À Hong Kong, notre partenaire syndical HKCTU a fini par céder après l'emprisonnement de plusieurs de ses leaders, dont [le président Lee Cheuk Yan](#)³¹ et a annoncé sa dissolution. Un triste épilogue à la multiplication des actes de répression des militants qui se battent pour la démocratie depuis la rétrocession de Hong Kong à la Chine sans cesse [dénoncés par la CFDT](#)³².

En Asie du Sud-Est, la CFDT, avec l'Institut Belleville, a conçu et organisé des projets de coopération élaborés avec des organisations syndicales nationales comme régionales de la CSI, voire des ONG. Elles ont principalement visé l'amélioration et l'accroissement des capacités à participer au dialogue social pour agir sur la défense des droits des travailleurs et contribuer à la démocratie. C'est le cas au Cambodge, pays dans lequel une coopération solide s'est mise en place depuis 2015. Au Myanmar, le coup d'État de la junte en février 2021 a mis un frein à notre soutien à nos partenaires locaux. [La CFDT s'est jointe à la CSI pour appeler à des sanctions visant les chefs militaires](#)³³ et a appelé le gouvernement français à reconnaître le gouvernement d'unité nationale en exil.

29. <https://www.cfdt.fr/acces-equitable-vaccins>

30. <https://www.ituc-csi.org/le-manque-de-vaccins-contre-la>

31. <https://www.cfdt.fr/hong-kong-condamnation>

32. <https://www.cfdt.fr/hong-kong-libertes>

33. <https://www.cfdt.fr/coup-etat-birmanie>



Le retrait des troupes américaines d'Afghanistan, en août 2021, a accéléré la chute du pays entre les mains des talibans. La CFDT a appelé la France et l'Union européenne à être à la hauteur de nos valeurs et à être une terre d'asile pour les Afghans fuyants les exactions. Pour rejoindre la parole aux actes, la CFDT s'est mobilisée à l'appel de la CSI, pour que la France accorde l'asile à plusieurs militants syndicaux et leurs familles. À leur arrivée à Paris, la CFDT est encore mobilisée pour que leur accueil en France se passe dans les meilleures conditions.

En Amérique latine, la CFDT a soutenu les organisations syndicales affiliées à la CSI, en particulier dans deux pays qui connaissent de graves difficultés économiques, sociales et politiques : Haïti et le Venezuela. Des conventions de coopération avec l'Institut Belleville permettent de renforcer ces organisations syndicales dans différents domaines : structuration, formation de militants, égalité de genre, protection sociale, jeunes, économie informelle, etc. La pandémie a encore aggravé la situation de ces pays, notamment au Venezuela, où le personnel médical a subi la répression du régime quand il a revendiqué une meilleure protection. La CFDT continue de travailler en étroite coopération avec l'organisation syndicale ASI Venezuela – touchée par le décès en exil de son président, Carlos Navarro, dont l'intervention à la tribune a été un des moments forts du congrès de Rennes – et continue de s'engager auprès des travailleurs vénézuéliens.

La CFDT est également intervenue dans la campagne de la CSI en faveur de **l'ex-président brésilien Inacio Lula da Silva**³⁴, arrêté suite à une parodie de justice, pour son droit à un procès équitable. La CFDT a des liens historiques avec Lula, syndicaliste et un des fondateurs de la CUT. La CFDT a également interpellé par courrier l'ambassadeur du Brésil en France. En mars 2021, la Cour suprême du Brésil a annulé ces condamnations – **une décision saluée par la CFDT**³⁵ et le mouvement syndical mondial.

La CFDT a également soutenu le mouvement syndical indépendant à **Cuba**, mais le régime laisse très peu d'espace à la contestation. Le contexte ne permettant pas des actions de terrain, la CFDT a veillé à mener avec les syndicalistes indépendants cubains un travail d'information et de sensibilisation sur la situation du pays.

En Égypte, où le régime a restreint fortement les libertés, la CFDT a, à plusieurs occasions, interpellé les autorités françaises pour appuyer des demandes de libération de défenseurs des droits, notamment des syndicalistes. C'était aussi le cas lors de la mobilisation pour les travailleurs égyptiens du chantier naval d'Alexandrie, arrêtés et harcelés judiciairement pour leurs actions syndicales. Avec l'ONG Front Line Defenders, qui a publié un rapport sur les droits humains et syndicaux en Égypte, la CFDT s'est mobilisée pour leur libération et a pu compter sur la mobilisation des équipes CFDT de Naval Group ; les militants égyptiens ont pu être libérés mais ont été malgré tout licenciés. Au-delà des actions citées, l'action internationale de la CFDT est un travail sur la durée comme le partenariat avec l'UGTT dans le contexte de transition démocratique que vit **la Tunisie**, le soutien au mouvement syndical indépendant iranien au sein de collectifs syndicaux français ou l'aide à la création d'un syndicat vietnamien indépendant.

34. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/lula_fr.pdf

35. <https://www.cfdt.fr/bresil-lula>

2.6.2. UNE CFDT ENGAGÉE DANS UN MULTILATÉRALISME MALMENÉ

UNE CFDT QUI ŒUVRE À RENFORCER LE TRIPARTISME ET POUR LA CONSTRUCTION D'UN DIALOGUE SOCIAL MONDIAL

La CFDT s'est engagée dans [la Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail](#)³⁶ adoptée à l'occasion du centenaire de l'Organisation internationale du travail (OIT). Son objectif est de faire progresser les régulations mondiales et le respect des normes sociales et environnementales, de faire reculer le travail informel et de lutter contre les conséquences des chaînes d'approvisionnement mondiales, véritables fléaux en termes de respect des droits humains et syndicaux. Les Conférences internationales du travail de 2019 et 2021 ont produit des résolutions fortes, mettant ainsi la pression sur les gouvernements afin qu'ils respectent leurs engagements sur l'organisation du secteur informel et l'accès à la protection sociale.

En 2021, Béatrice Lestic a été élue représentante des travailleurs français au Conseil d'administration (CA) de l'OIT, pour un mandat de trois ans reconductibles, dans le cadre de la rotation entre les organisations CFDT, CGT et FO. A ce titre, la représentante a pour mission avec les autres membres du CA de mettre en œuvre les décisions actées par la Conférence internationale du travail. À la suite de la célébration du Centenaire et de la pandémie, deux axes sont apparus comme prioritaires : faire de la protection sociale un droit fondamental pour

tous les travailleurs et relancer la régulation via le multilatéralisme. La CFDT entend user de ce mandat pour redonner à l'OIT la place qu'elle doit occuper au sein du multilatéralisme comme pourvoyeuse de normes internationales plus protectrices des travailleurs.

La CFDT s'est aussi impliquée dans la préparation des sommets du L7 et du L20, sommets réunissant les organisations syndicales des pays des G7 et G20, autour des ministres du Travail et de l'Emploi et des ministres des Finances. Ainsi, nous avons réussi à mettre en avant les questions du travail et de l'emploi, des transitions écologiques et numériques, du dialogue social ainsi que la protection sociale et, plus largement, les questions des régulations mondiales, de responsabilité des multinationales à l'égard de leur chaîne de valeur et d'approvisionnement et de fiscalité minimum des entreprises ou de taxation effective de l'économie numérique. Une implication qu'on voit transparaître dans la déclaration tripartite, lors du G7 français de 2019. La conclusion, en 2021, d'un accord entre 136 pays sur une réforme de la fiscalité internationale, établissant un taux minimum d'imposition sur les sociétés de 15% constitue une réelle avancée.

UNE CFDT ENGAGÉE POUR LE RENFORCEMENT D'UN SYNDICALISME INTERNATIONAL PORTEUR DE RÉPONSES CONCRÈTES

La CSI rassemble 332 organisations syndicales issues de 163 pays, dont la CFDT. La CFDT plaide pour une organisation plus en prise dans ses pratiques avec les questions syndicales et plus visible auprès des travailleurs. Le quatrième congrès de la CSI, du 2 au 7 octobre 2018 à Copenhague, devait être l'occasion de mener ces débats sur les attentes des travailleurs vis-à-vis d'une organisation syndicale mondiale, avec notamment deux candidatures pour le poste de Secrétaire

général. Ce fût un rendez-vous manqué : les divisions, perçues notamment lors de la campagne précongrès, peinent encore à être réparées.

La CFDT, toujours convaincue de l'importance de l'unité syndicale mondiale, est restée impliquée dans les activités de la CSI, en s'associant aux différentes initiatives en matière de solidarité, notamment en contribuant aux différents fonds de solidarité et pour la défense des droits et des libertés partout dans le monde.

2.6.3. LA SOLIDARITÉ SYNDICALE MONDIALE DE LA CFDT AU SERVICE DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES À TRAVERS LE MONDE

LA CFDT AUX CÔTÉS DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE

Deux milliards de femmes et d'hommes, soit plus de 61% de la population active dans le monde gagnent leur vie dans l'économie informelle. Pour la majorité d'entre eux,

il ne s'agit pas d'un choix, mais de la conséquence de la pénurie d'opportunités d'emploi formel ou d'autres possibilités de subsistance.

36. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711695.pdf

Avec les partenaires syndicaux de huit pays africains, la CFDT a agi pour faire progresser l'accès des travailleurs à la protection sociale, en pointant les lacunes des lois nationales existantes.

La CFDT a également contribué à la formation des

travailleurs en Afrique et en Asie sur les thèmes de la liberté syndicale, la responsabilité, l'économie, les procédures de résolution des conflits et l'émergence de femmes dirigeantes.

UNE CFDT QUI APPELLE À REVOIR LA DETTE DES PAYS PAUVRES

La CFDT est, depuis plus de vingt ans, impliquée dans la plateforme française Dette et Développement et milite pour que la société civile, notamment les organisations syndicales, soit partie prenante des mécanismes de résolution des dettes. Pour ce faire, la CFDT a participé à l'élaboration d'[un manuel sur le Club de Paris](#)³⁷, groupe informel de créanciers publics qui vise à trouver des solutions pour les pays endettés, pour sensibiliser aux enjeux de renégociation et d'allègement de dettes par les pays créditeurs. La CFDT est aussi impliquée dans [le projet « Contrat de désendettement et de dévelop-](#)

[pement](#) »³⁸ pour l'accompagnement des sociétés civiles des pays concernés dans le suivi des contrats de désendettement. Par ailleurs, la CFDT a appelé, notamment suite à la crise économique provoquée par la pandémie de Covid-19, à l'implication des acteurs financiers privés dans les actions de réduction de dettes des pays pauvres suite à la crise.

Pour mener certaines de ces actions, la CFDT s'est appuyée sur le fonds de la « Solidarité syndicale mondiale » auquel contribue chaque adhérent avec 0,87% de sa cotisation.

2.6.4. LA CFDT AUX CÔTÉS DE NOS PARTENAIRES EN OUTRE-MER

La Confédération a accompagné les neuf organisations ultramarines³⁹ sur les questions revendicatives, de formations syndicales, de représentativité dans le public et le privé, notamment en coordonnant son intervention et l'action des fédérations selon les besoins identifiés de chacun.

En outre, c'est avec le souci de répondre aux besoins de chacun que la Confédération a accompagné l'Union des syndicats des ouvriers et employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC) sur l'avenir de la Nouvelle-Calédonie, en lien avec le référendum d'autodétermination, et la CFDT Mayotte pour la convergence des droits et la mise en œuvre du droit du travail (les 35h, la création du conseil des prud'hommes pour début 2022, etc.).

La CFDT s'est par ailleurs engagée dans un travail spécifique sur les scrutins électoraux avec les territoires concernés par la campagne TPE, dans les départements d'Outre-mer (DOM) et à Saint-Pierre-et-Miquelon, où le nombre d'entreprises concernées est conséquent. La CFDT s'est aussi engagée dans les élections des fonctions publiques pour coordonner notre action et construire des revendications adaptées pour chaque territoire.

En 2019, la Confédération a tenu les 4^e Assises du logement Outre-mer en Guyane qui ont permis de fédérer différents acteurs et la mise en place d'un plan d'action spécifique pour les départements d'Outre-mer.

Par ailleurs, tout au long de la pandémie, la Confédération a régulièrement fait le point sur la situation sanitaire en interpellant les autorités pour des réponses adaptées aux situations propres à chaque territoire.

La Confédération a également accompagné la CFDT Martinique et la CFDT Guadeloupe suite à l'embrassement de novembre 2021, qui relève d'une crise structurelle et pas seulement sanitaire. Ensemble, elles ont appelé à plus de dialogue et à la construction d'un vrai projet de transformation des territoires pour plus de justice sociale.



Délégation CFDT à Mayotte, en novembre 2021

37. https://dette-developpement.org/IMG/pdf/club_de_paris.pdf

38. <https://www.afd.fr/fr/le-c2d-un-mecanisme-pour-soulager-les-pays-endettes>

39. CFDT Martinique, CFDT Mayotte, CFDT Guadeloupe, CDTG-CFDT Guyane, USOENC Nouvelle-Calédonie, A TIA I MUA Polynésie, CFDT Réunion, CFDT St Pierre et Miquelon, CFDT Wallis et Futuna.



3. UNE CFDT EN ACTION POUR DEVENIR PLUS PROCHE, PLUS ATTRACTIVE ET EFFICACE POUR TOUS ET POUR TOUTES

3.1. La CFDT première organisation syndicale !	63
3.1.1. Représentativité : une 1 ^{ère} place acquise et confortée	63
3.1.2. L'ancrage du syndicalisme d'engagement	64
3.1.3. Une CFDT exemplaire pour changer l'image du syndicalisme, donner confiance et garantir son indépendance	66
3.2. Des adhérentes et des adhérents guère plus nombreux	68
3.2.1. L'objectif des 10 % n'est pas au rendez-vous	68
3.2.2. De nombreuses initiatives et des innovations pour booster l'adhésion	69
3.2.3. Le syndicalisme d'adhérent.es reste à la peine	72
3.3. Des militantes et des militants mieux soutenus et accompagnés par une organisation qui apprend à coopérer et à mutualiser	73
3.3.1. L'ARC, un droit à l'accompagnement multicanal	73
3.3.2. Une formation syndicale qui se reconfigure et se densifie pour former plus et mieux	76
3.3.3. Un fédéralisme plus opérationnel, plus efficace	78
3.3.4. La valorisation des parcours militants, un démarrage poussif, une mise en œuvre difficile	79
3.4. Un virage numérique pour une CFDT plus à l'écoute, plus efficace, bien ancrée dans son temps	80
3.4.1. Risques et opportunités d'une crise	80
3.4.2. Le numérique au service de l'engagement et de la démocratie participative	81
3.4.3. Des outils au service de nos adhérentes et adhérents et militantes et militants	83

Durant cette mandature, la pandémie nous a privé de précieux temps collectifs et de contacts en proximité avec les travailleurs, les adhérents et les militants. Mais il faut ici saluer la formidable capacité d'adaptation, d'engagement et d'imagination dont nous avons su faire preuve, à tous les niveaux de l'organisation, pour que cet événement majeur, planétaire et inédit ne mette pas à mal notre syndicalisme, nos ambitions, nos projets, notre cohésion. Notre fonctionnement démocratique a été préservé. Les instances, les congrès, s'ils ont été parfois reportés, se sont tenus. Nous avons accéléré notre rapport au numérique pour garder le lien, réfléchir et agir ensemble, nous avons progressé dans nos collaborations entre structures professionnelles et interprofessionnelles. Mais nous n'avons pas atteint notre ambition d'augmenter notre nombre d'adhérents de 10%, loin s'en faut.

Malgré nos efforts et l'existence de belles réussites, c'est un échec collectif qu'il nous faut regarder avec lucidité. La crise du Covid-19 ne saurait tout expliquer : nous risquerions de passer à côté de nos propres responsabilités.

Ce revers ne doit pas non plus nous empêcher de valoriser les résultats que nous avons engrangés : ils ne sont pas négligeables même s'il faut les nuancer.

Nous avons, et c'est capital, acquis et confirmé notre première place, nous avons déployé l'accompagnement des militants, étoffé nos services aux adhérents, travaillé à restructurer la formation syndicale pour former plus et mieux, proposé des webinaires, une consultation des adhérents en amont du congrès, des débats en ligne ouverts à tous, bref, nous avons avancé vers une CFDT plus attractive, plus efficace et plus proche pour tous.

3.1. LA CFDT PREMIÈRE ORGANISATION SYNDICALE !

3.1.1. REPRÉSENTATIVITÉ : UNE 1^{ÈRE} PLACE ACQUISE ET CONFORTÉE

Le 11 décembre 2018, la CFDT saluait un fait historique dans l'histoire sociale du pays : elle devenait pour la première fois le 1^{er} syndicat de France tous scrutins confondus ! Depuis la loi sur la représentativité du 20 août 2008, cette mesure d'audience des organisations syndicales reflète fidèlement le travail quotidien des dizaines de milliers de militants CFDT auprès des salariés et des agents. Ce résultat faisait suite aux bons résultats dans les fonctions publiques en 2018 (voir *Une stratégie de campagne au long cours dans les fonctions publiques* en 3.1.2. *L'ancrage du syndicalisme d'engagement*).

Le 26 mai 2021, la mesure d'audience dans le secteur privé confirme et conforte notre 1^{ère} place dans le privé. Le résultat de 2018 n'était pas un « accident », mais bien un signe fort : le syndicalisme français est à un tournant.

À l'issue de la compilation de quatre ans de résultats électoraux dans toutes les entreprises du secteur privé, la CFDT, avec 26,77 % des suffrages, en progression de +0,38 point, creuse l'écart avec la CGT. De 20 000 voix en 2017, notre avance est passée à 120 000 voix en 2021.

La CFDT est l'organisation la plus représentée dans les branches professionnelles, en tête dans plus de la moitié des branches de plus de 10 000 salariés. Sur les 99 branches (ou périmètres assimilés) de plus de 30 000 salariés, la CFDT gagne la première place au



détriment de la CGT dans 8 d'entre elles : Métallurgie nationale (et métallurgie du Rhône), Services automobiles, Industrie du caoutchouc, Commerce de détail textile, Grands magasins populaires, Boulangerie industrielle, Industries alimentaires diverses (chocolat, biscuits, thé, café, etc.). Les branches où la CFDT

passé la barre des 30 % et peut donc s'engager seule couvrent près de la moitié des salariés.

La CFDT devance la CFE-CGC de 7 points sur les collèges dans lesquels votent des techniciens, des agents de maîtrise, des ingénieurs ou des cadres, collèges dans lesquels la CFE-CGC a vocation à se présenter. Mais la CFE-CGC est largement en tête (de plus de 8 points devant la CFDT) dans les collèges où ne votent que des ingénieurs et cadres.

L'ancrage territorial de la CFDT s'est aussi renforcé. Nous maintenons notre leadership dans six régions (Bretagne, Pays de la Loire, Bourgogne-Franche-Comté,

Grand-Est, Centre-Val de Loire, Ile-de-France), et nous devenons 1^{ère} organisation syndicale dans deux nouvelles régions (Auvergne-Rhône-Alpes et Hauts-de-France). La CFDT est désormais en tête dans plus de la moitié des départements.

Dans la plupart des départements, régions et territoires d'Outre-mer, les organisations affiliées à la CFDT affichent aussi une belle progression.

Au-delà du seul résultat national, la CFDT a donc approfondi sa représentativité dans toutes ses dimensions, professionnelles et territoriales, tout au long du cycle 2017-2021.

3.1.2. L'ANCRAGE DU SYNDICALISME D'ENGAGEMENT

UNE CFDT QUI A DÛ S'ADAPTER FACE À LA RÉFORME DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

La baisse de la participation aux élections professionnelles, à 57,5% dans les entreprises de plus de 11 salariés, doit cependant nous interroger. Sur l'ensemble des trois scrutins, CSE, TPE et Chambres d'agriculture, la participation a chuté de 274 000 voix alors que le corps électoral s'est élargi de plus de 873 000 votants. Pour les CSE, plusieurs hypothèses sont à affiner pour expliquer la progression de l'abstention. Tout d'abord, la difficulté à rester proche des salariés dans la nouvelle configuration du dialogue social. Le cadre imposé par les ordonnances de 2017 éloigne les salariés de cet exercice démocratique.

Ensuite, le défaut de proximité avec les travailleurs ne permet pas de valoriser nos résultats ni de démontrer notre utilité. Enfin, la fragilité de notre développement a des répercussions sur la participation des salariés aux scrutins. Pour autant, malgré la baisse des moyens syndicaux, la CFDT résiste mieux que d'autres, ce qui démontre que les militants ont su s'adapter, sont restés mobilisés pour progresser et s'implanter. La mise en place des CSE a mis les équipes à rude épreuve. Et c'est encore le cas aujourd'hui. Mais les chiffres prouvent leur capacité à rester mobilisés pour proposer un syndicalisme utile, qui répond aux préoccupations des travailleurs.

LA CLÉ DE LA RÉUSSITE : UN ENGAGEMENT QUOTIDIEN DES MILITANTES ET DES MILITANTS CFDT AUPRÈS DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES

Les travailleurs ont exprimé par leur vote leur confiance en un ou une collègue qui les représente, leur choix d'une organisation qui agit quotidiennement pour améliorer leur vie au travail. Cette première place nous confère une grande responsabilité :

- Engager son temps, risquer malheureusement encore aujourd'hui de fragiliser son parcours professionnel.
- S'engager à prendre en charge des situations individuelles et collectives parfois difficiles dans une période bousculée par les crises économiques et sanitaires, chahutée par des tentations extrémistes.
- S'engager, mais s'engager collectivement auprès des travailleurs pour transformer leurs aspirations en avancées concrètes.
- Obtenir des droits nouveaux.
- S'engager dans la construction d'un rapport de force pour une confrontation démocratique qui reste la pierre angulaire de l'action de la CFDT.
- Et engager la parole et la signature de la CFDT lorsque

nos objectifs sont atteints et que l'intérêt des travailleurs l'exige.

C'est cela notre responsabilité !

Cette responsabilité de leader, nous l'avons exercée au plus fort de la crise sanitaire. De la section syndicale à la Confédération, la CFDT a répondu présente aux sollicitations, dans les entreprises, les administrations, dans les branches professionnelles, au niveau territorial et national, pour convenir de protocoles visant à assurer la continuité de l'activité, la sécurité des travailleurs, ou la reprise lors des déconfinements. Dans cette période où d'autres sont restés dans des postures de contestation improductives et parfois irresponsables, toute la CFDT a pris ses responsabilités, sans ménager son temps et s'est engagée pour orienter les mesures à prendre et obtenir des résultats.

Enfin, la fragilité de notre développement a des répercussions sur la participation des salariés aux scrutins.

UNE STRATÉGIE DE CAMPAGNE AU LONG COURS DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES

Proximité et contacts directs étaient les mots d'ordre de la campagne fonctions publiques de 2018. Toute la CFDT s'y est engagée. Pour soutenir les syndicats, l'Uffa, les fédérations, les URI et la Confédération ont fait le choix de coordonner leur action avec un suivi régulier de la campagne. **Cette stratégie a permis à la CFDT de consolider sa 2^e place dans les fonctions publiques, en réduisant l'écart avec la CGT et en le creusant avec FO.** La CFDT enregistre de belles réussites : une première place acquise au ministère des Armées d'autant plus significative que nous progressons en voix alors que le nombre d'inscrits a diminué. Nous progressons également au ministère de l'Agriculture (+0,9%) et au ministère de la Culture (+4,8%). La CFDT a fait de bons scores dans d'importants collèges de plus de 100 000 inscrits : au ministère des Comptes et de l'Action publique (+1%) avec une première place conquise aux Douanes, au ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche (+1,3%). Nous progressons au ministère des Affaires étrangères (+1,1%), au ministère des Sports et de la Jeunesse (+3,6%), dans les Services du Premier ministre (+8,1%). Nous confortons notre 2^e place dans la fonction publique territoriale en réduisant l'écart avec la CGT. Dans la fonction publique hospitalière nous perdons 0,7% sur fond de recul de 6 points de la participation. Finalement, ces résultats nous ont permis de devenir la 1^{ère} organisation syndicale de France tous secteurs confondus.

Dès le lendemain de l'élection, après analyse des résultats, les organisations fédératives ont souhaité poursuivre leur coordination afin d'anticiper sans attendre le scrutin suivant. Ce travail a abouti à la définition et à la publication, sur le site de l'ARC, d'un plan commun à



Des militants à la rencontre des agents d'un centre hospitalier dans le cadre de la campagne pour les élections dans les fonctions publiques, novembre 2018

toute la CFDT, de la section syndicale à la Confédération. Objectif : **articuler, sur quatre années, stratégie de campagne électorale et stratégie de développement.** Notre représentativité ET notre nombre d'adhérents sont bien les deux piliers de notre légitimité. L'UFFA et la Confédération ont mis à disposition des syndicats des outils pour soutenir les différentes étapes du plan : outil de ciblage pour définir les objectifs électoraux et de développement, formation « Préparer et gagner les élections » spécifique aux fonctions publiques, module de présentation des mandats pour la recherche des candidats, formations aux mandats pour les nouveaux élus.

UNE STRATÉGIE DE PROXIMITÉ ET DE LONG TERME QUI NOUS FAIT DÉFAUT AUPRÈS DES SALARIÉES DES TPE

Si nous pouvons être fiers de nos résultats dans les entreprises de plus de 11 salariés, **notre audience dans les TPE reste largement insatisfaisante.** À l'issue du scrutin, dont les résultats ont été proclamés le 16 avril 2021, nous maintenons notre deuxième place derrière la CGT, avec 16,46% des suffrages. Mais le taux de participation, en chute à 5,44%, confirme que les petites entreprises restent un désert syndical. Nous ne parvenons toujours pas à l'investir.

Notre syndicalisme ne peut se développer qu'à condition d'organiser la proximité avec les salariés des TPE pour recueillir leurs attentes et leurs besoins, comprendre ce qui les différencie, adapter nos revendications à leurs réalités, établir une relation dans la durée. Au vu des résultats du scrutin TPE de 2021, nous pourrions être tentés de renoncer. Mais nos valeurs et notre choix d'être représentatifs de l'ensemble des salariés



Collage d'affiches dans le cadre des élections TPE, mars 2021

nous imposent de faire la démonstration de notre utilité pour les salariés des TPE. Cela doit passer par une stratégie de ciblage métier et par l'expérimentation de nouvelles formes d'accueil et de nouvelles façons d'organiser des collectifs. Le projet de développer des unions territoriales TPE-PME était inscrit dans la réso-

lution adoptée à Rennes en 2018. Les circonstances ont freiné leur mise en œuvre concrète. À partir de 2021, la Confédération a commencé à poser les bases d'un accompagnement des URI qui souhaitent s'engager dans des expérimentations tournées vers les salariés des TPE et des PME.

DES STRATÉGIES GAGNANTES AU PLAN DE L'AUDIENCE QUI DOIVENT SE TRADUIRE DANS LA SYNDICALISATION

La mesure d'audience dans le privé, publiée en mai 2021 par le ministère du Travail, nous apprend que plus de 1,34 millions de salariés ont voté CFDT. En 2018, ce sont plus de 459 000 agents des fonctions publiques qui ont voté pour des représentants de notre organisation. Ce sont donc au total 1,8 million de travailleurs qui nous accordent leur confiance quand notre nombre

d'adhérents représente un tiers de ce chiffre. L'approbation de notre action qui s'exprime lors des élections professionnelles, doit davantage se traduire dans la proposition d'adhésion. L'écart entre les chiffres nous rassure sur notre capital de sympathie mais nous met au défi de le transformer en adhésions.

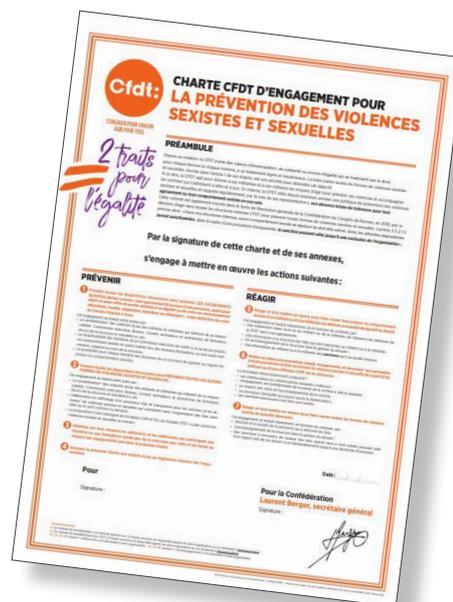
3.1.3. UNE CFDT EXEMPLAIRE POUR CHANGER L'IMAGE DU SYNDICALISME, DONNER CONFIANCE ET GARANTIR SON INDÉPENDANCE

La CFDT a pris des initiatives concrètes et fortes pour conforter en son sein des pratiques et comportements vertueux et ce, dans plusieurs directions.

UNE CFDT ENGAGÉE DANS LA PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

La [Charte CFDT d'engagement pour la prévention des violences sexistes et sexuelles](#)⁴⁰ est la traduction d'un engagement de longue date de la CFDT, rappelé dans la résolution du congrès de Rennes : « Dans nos structures internes, aucun comportement sexiste et déplacé ne doit être admis. Ainsi, les atteintes dégradantes seront sanctionnées, dans le cadre d'une procédure transparente, la sanction pouvant aller jusqu'à une exclusion de l'organisation ».

La charte a été adoptée par le Conseil national confédéral (CNC) en octobre 2020 et signée à cette occasion par le Secrétaire général de la Confédération, suivi depuis par l'ensemble des unions régionales, fédérations et unions (voir Focus). De nombreux syndicats s'engagent, profitant de leurs instances pour signer la charte. En outre, des actions de sensibilisation et des formations sont déployées dans nos structures.



Document disponible sur www.cfdt.fr/charte-vsst

40. <http://www.cfdt.fr/charte-vsst>

UNE CHARTE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE ET UN ENGAGEMENT SUR LE RESPECT DES DONNÉES PERSONNELLES

Citoyens et travailleurs attendent transparence et exemplarité de ceux qui les représentent ou qui les gouvernent. Le syndicalisme n'y échappe pas. Un partenariat avec l'ONG Transparency International France a abouti en mai 2019 à la signature d'une convention par laquelle la CFDT s'engage à sensibiliser, informer et former ses responsables, ses élus et mandatés.

Cette démarche s'est traduite par l'élaboration d'une Charte d'éthique et de déontologie, adoptée par le Bureau national en novembre 2019 et par la constitution à titre expérimental d'un comité d'éthique pour traiter les questions qui ne trouvent pas de réponse par la simple référence à la charte (par exemple, la politique des cadeaux et des invitations). Le comité s'est réuni pour la première fois au retour en présentiel fin 2021. La charte doit peu à peu se diffuser dans l'ensemble des réseaux de mandatés.

La Réglementation européenne sur la protection des données à caractère personnel (RGPD), mise en application le 25 mai 2018, rend la fonction de Délégué

à la protection des données (DPD) obligatoire. C'est à la même date que la DPD de la Confédération a été désignée auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil). Point de contact sur toutes les questions liées à l'utilisation des données personnelles à la Confédération et aux obligations qui en découlent (tenue du registre de traitement, mentions légales, conformité des traitements, sollicitations de la Cnil), elle présente régulièrement aux structures qui la sollicitent les enjeux et obligations du RGPD, ainsi que ses répercussions précises sur les activités de la CFDT. Un guide de sensibilisation en direction des syndicats et responsables avec des fiches pratiques a été réalisé et diffusé en mars 2018 via les référents RGPD, puis dans la communauté des référents Gasel et désormais disponible sur l'espace Ressources de l'ARC.

UN DIALOGUE SOCIAL AUX FINANCEMENTS CLARIFIÉS

La création, en 2014, de l'Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) a clarifié et simplifié le financement du dialogue social. Mais il demeure des financements qui ne transitent pas encore par l'AGFPN, par exemple, celui du dialogue social des branches

professionnelles. Depuis 2018, la CFDT a poursuivi son action au sein du Conseil d'administration de l'association pour construire l'accueil de ces financements au sein du circuit AGFPN.

UNE CFDT RESPONSABLE DANS LA GESTION DE SES RESSOURCES

La CFDT publie ses comptes depuis plus de vingt ans. Depuis la loi sur la représentativité syndicale de 2008, qui fait de la publication des comptes d'une organisation une condition de sa représentativité, les comptes de la CFDT ont annuellement été certifiés sans réserve par des commissaires aux comptes.

Les comptes font état d'une CFDT qui dispose de réserves importantes, nécessaires à son autonomie. Ils ont aussi montré parfois des résultats annuels déficitaires.

Afin de revenir à l'équilibre, et ne pas entamer un patrimoine garant de la CFDT de demain, un plan d'économies a été décidé pour la période 2019-2022.

Progressivement, celui-ci a permis de réduire les dépenses de fonctionnement. L'organigramme de la Confédération a été repensé, en lien avec les activités. *Syndicalisme Hebdo* a mené sa transition vers le numérique. Reste le dossier de nos systèmes d'information. Les besoins en la matière sont de plus en plus importants. Le financement pour y répondre de façon pérenne reste à construire.

FOCUS : LA CFDT CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

La Confédération puis l'ensemble des unions régionales, fédérations et unions ont signé la Charte CFDT d'engagement pour la prévention des violences sexistes et sexuelles. L'ensemble des organisations professionnelles et interprofessionnelles (syndicats, unions territoriales mais aussi sections syndicales d'entreprise et d'administration, etc.) ont ensuite été appelées à signer la charte.

Pour officialiser et rendre visible leur signature, les structures ont été invitées à envoyer un exemplaire signé de la charte à l'adresse chartevsst@cfdt.fr. Près de 200 structures et collectifs CFDT l'ont déjà fait. [Une page web qui recense les organisations signataires*](#) sur le site CFDT.fr est mise à jour régulièrement. Nous pouvons et devons faire encore beaucoup, beaucoup plus !

L'objectif : porter et afficher clairement l'exigence de lutte contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles et garantir que chaque personne soit respectée en tout lieu et en toute situation. En signant la charte, nous nous engageons à tout mettre en œuvre pour prévenir les propos et comportements sexistes, écouter et protéger les victimes de violences sexuelles et sexistes, sanctionner les auteurs lorsqu'ils sont membres de la CFDT.

Pour accompagner les organisations dans sa mise en œuvre concrète, la charte liste un certain nombre d'actions à développer pour mettre en œuvre les engagements pris, au premier rang desquels figure la sensibilisation des collectifs au sexisme et aux violences sexistes et sexuelles. Des modules ont été développés et déployés auprès des organes politiques, des mandatés, des animateurs de formations, etc. Deux annexes visent également à aider à cette mise en œuvre concrète.

* <https://www.cfdt.fr/charte-cfdt-vsst>



Des équipes qui s'engagent contre les violences sexuelles et sexistes

3.2. DES ADHÉRENTES ET DES ADHÉRENTS GUÈRE PLUS NOMBREUX

3.2.1. L'OBJECTIF DES 10 % N'EST PAS AU RENDEZ-VOUS

Plus 10% d'adhérents ! Telle était l'ambition affichée au congrès de Rennes pour les quatre années de la mandature. Nous en sommes loin. Depuis janvier 2018, la CFDT a perdu plus de 14 000 adhérents alors qu'elle ambitionnait d'en gagner 62 000. La syndicalisation

reste à la peine malgré de nombreuses initiatives organisées pour booster le développement. Et les effets de la crise sanitaire n'expliquent pas tout.

UNE NOUVELLE DYNAMIQUE INAUGURÉE EN 2019 QUI S'EST HEURTÉE À LA CRISE SANITAIRE

Année de cycle électoral des CSE, 2019 permettait de penser que le mouvement allait s'enclencher. **Une stratégie confédérée a été élaborée avec le réseau des responsables de développement des structures fédératives**, dont l'objectif était de fortement syndicaliser à l'occasion de ces élections. **Un tableau de bord décliné par organisation** a été mis en place afin de suivre l'évolution du nombre d'adhérents vers les +10%. Ce

tableau, issu de Gasel, leur a été diffusé régulièrement. Nous avons assisté à un décollage des adhésions. Avec 71 638 adhésions, 2019 est la seule année de la mandature où les entrées ont dépassé les sorties de notre fichier qui s'élevaient à 63 201. En 2020 et 2021, les adhésions ont fortement diminué. Elles sont à nouveau dépassées par les départs.

DES IMPLANTATIONS MAIS PEU D'ADHÉSIONS

La période électorale de 2019 fut aussi une année d'implantations. Mais il y a tout de même un bémol. Implantations ne riment pas toujours avec adhésions. Même les syndicats qui avaient des conventions avec la Caisse nationale d'action syndicale (Cnas) pour conduire des actions de proximité ont eu du mal à rencontrer les salariés et à articuler négociation de protocoles électoraux et proposition de l'adhésion.

L'année 2020, avec, en mars, la mise en place du premier confinement, a privé de nombreuses équipes de

contacts avec les travailleurs. Le contexte rendait difficile voire impossible la proposition d'adhésion. Les syndicats ont été invités à resserrer leurs liens avec les adhérents, ce qui s'est traduit par une réduction sensible des départs. Durant cette période, des équipes ont su organiser des réunions en visioconférence, y compris avec les salariés, et parfois avec une participation supérieure aux réunions présentielles. Mais cela n'a pas suffi. L'exercice 2020 s'est clôturé à - 1,58%.

3.2.2. DE NOMBREUSES INITIATIVES ET DES INNOVATIONS POUR BOOSTER L'ADHÉSION

L'élan de 2019 a été stoppé par la crise sanitaire. Nous n'avons pourtant pas ménagé nos efforts pour soutenir notre ambition de développement : toucher le grand public; donner de la visibilité et partager les bonnes

pratiques; innover sur la proposition de l'adhésion; le suivi des personnes rencontrées, les stratégies électorales; etc. Des actions tous azimuts ont été mises en œuvre.

DES MOBILISATIONS INTERNES

La mise en place de la newsletter « Le grand boost » et du groupe « les Boosters » ont pour objectif de valoriser les pratiques qui débouchent sur des adhésions. Les militants sollicités ont toujours témoigné avec enthousiasme et fierté de leurs réussites.

Les modalités de l'adhésion en ligne ont été revues et depuis fin 2019, les adhésions sont finalisées très majoritairement en trois jours, affectées à une section Adhésion en ligne (Adhéli) dans chaque syndicat qui peuvent ainsi les contacter rapidement.

Une action ciblée Développement cadres a vu le jour avec la mise en place d'une équipe *Task-force* autour de quatre métropoles (Nantes, Toulouse, Rennes, Lyon), pour accompagner les syndicats dans leur projet de syndicalisation des cadres, notamment les sections à fort potentiel de développement auprès de cette catégorie de travailleurs. Cette expérimentation a eu du

mal à trouver sa vitesse de croisière, parce qu'elle a été freinée par la crise sanitaire, mais aussi parce que les syndicats la sollicitent trop peu. L'équipe a néanmoins contribué à faire vivre *Imagin'cadres*, une formation innovante à destination des collectifs qui souhaitent augmenter leur nombre d'adhérents cadres. Et depuis la rentrée de septembre 2021, les initiatives type *afterwork* cadres ou clubs cadres se multiplient et rencontrent un franc succès qu'il faudra désormais convertir en nouvelles adhésions.



DES INNOVATIONS

Un dispositif d'adhésion découverte a été testé lors des journées *Réponses à emporter* en septembre 2020 et 2021, pour offrir l'accès aux services CFDT à des nouveaux adhérents qui ne payeront leur première cotisation qu'en décembre. Le temps de découverte étant animé par les réseaux de militants de proximité pour

qu'ils accèdent à leur espace adhérent.

Le *Challenge développement*, en 2021, a permis à 635 sections de concourir pour un palmarès de syndicalisation à l'invitation de leurs URI et fédération. Avec une progression de 6,4% sur le périmètre des challengers, démonstration est faite qu'il est possible en quelques mois d'avoir de beaux résultats.



Des militants à la rencontre des travailleurs, journées *Réponses à emporter*, septembre 2021

DES IMPLANTATIONS AUPRÈS D'UN NOUVEAU PUBLIC : LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES FREELANCE

Alors que la résolution de Rennes nous invitait à faire de la CFDT une organisation en capacité d'accueillir et de représenter tous les travailleurs freelance, un travail a été mené durant la mandature, en lien avec les principales structures fédératives concernées (la F3C, la FGTE, la Fédération des Services, l'URI Ile de France). Cela s'est traduit par la création d'une association, UNION, dont la CFDT est membre fondateur unique. Cette plateforme de revendications à destination des travailleurs indépendants a trois objectifs :

- Les rassembler et les organiser
- Leur proposer des services
- Les représenter pour obtenir plus de droits et de protections.

Aujourd'hui, Union rassemble à la fois des collectifs de travailleurs indépendants, qui comptent plusieurs mil-

liers d'adhérents, des travailleurs indépendants (200) ainsi que des « slasheurs ». Union propose à ses adhérents des services de formation, des offres en termes d'assurance santé et professionnelle, etc.

En lien avec les unions régionales concernées, son implantation a commencé dans plusieurs villes de France, auprès de chauffeurs VTC et de livreurs à vélo, qui s'organisent avec le soutien de la CFDT et qui adhèrent à Union, en vue notamment des élections professionnelles.

Cette dynamique lancée au printemps 2020 reste encore trop méconnue à l'échelle de notre organisation. Par ailleurs, nos adhérents freelance à temps partiel ne sont pas ou mal identifiés. Une meilleure visibilité/connaissance d'Union doit être encouragée dans le paysage des travailleurs indépendants sur l'ensemble du territoire.

DE NOUVEAUX OUTILS DE STRATÉGIE ÉLECTORALE

Oscar (Outil de suivi des contacts et adhérents en réseau) est un outil de gestion des relations aux adhérents et sympathisants. Inauguré dans le cadre de la campagne TPE, son utilisation s'est élargie à l'occasion de l'opération *Réponses à emporter* en 2021 et doit à terme permettre plus largement aux syndicats, ainsi qu'aux fédérations et unions régionales de rester en lien avec les personnes rencontrées pour répondre à leurs attentes et leur proposer de s'organiser collecti-

vement. Au-delà d'être un outil de stratégie électorale, Oscar est donc un outil qui pourra être mis au service de l'amélioration de la relation avec les adhérents et sympathisants, de fidélisation, voire de développement.

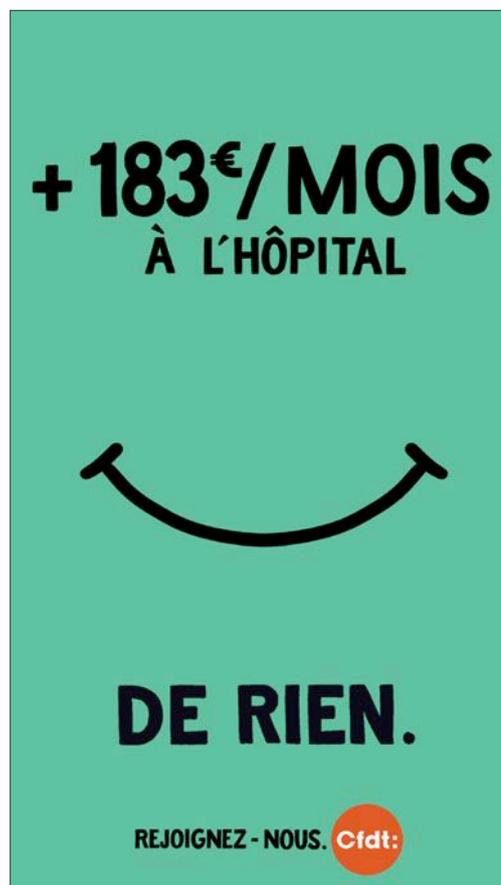
Dans les fonctions publiques, la stratégie « représentativité et développement » (voir 3.1.2. *L'ancrage du syndicalisme d'engagement*) s'est déclinée, entre autres, grâce à un outil de ciblage qui s'appuie sur les résultats

des élections de 2018. Mis en ligne en octobre 2021, il permet aux syndicats d'élaborer leur stratégie électorale en visant de nouvelles implantations et en renforçant la syndicalisation.

Un outillage comparable se met en place pour juin 2022 en vue du renouvellement des CSE. Il reprend les données du fichier Mars et fait le lien avec nos sections.

DES CAMPAGNES GRAND PUBLIC

Suite à la première place de la CFDT confortée dans le privé, la Confédération a décidé de lancer une campagne de communication d'une ampleur inédite. Au travers de messages forts, faisant pour certains un pas de côté, pour d'autres mettant en avant des acquis récents et emblématiques de notre organisation (congé paternité, Ségur de la Santé, etc.), il s'agissait de rappeler le sens, l'utilité de notre action et donner à voir une autre image du syndicalisme. Élaborée en partenariat avec une agence de communication, cette campagne, très largement diffusée sur les réseaux sociaux, a ainsi permis de développer la notoriété de notre organisation auprès de plus d'un million d'internautes et d'imprimer la marque CFDT auprès de personnes parfois éloignées du syndicalisme. Dirigés vers notre site internet (CFDT.fr), une stratégie de communication marketing a été mise en place pour conduire petit à petit ces internautes vers l'adhésion, en travaillant tant sur le fond que sur la forme des articles et plus largement du site. Couplée à une diffusion de visuels dans des stations de métro, sur des bus et des centres commerciaux de quelques villes de France (Roissy, Rennes, Toulouse, Bordeaux, etc.), il s'agissait également d'attirer l'attention de nos cibles (les jeunes et les cadres) sur leurs trajets du quotidien voire de développer la fierté militante de voir notre organisation qui s'affiche largement.



L'ENRICHISSEMENT DE L'OFFRE DE SERVICES AUX ADHÉRENTES ET AUX ADHÉRENTS

Déployé lors de la précédente mandature, *Réponses à la carte* a étoffé son offre et amélioré sa prise en charge. En moyenne, près de 15 000 adhérents font appel au service chaque année.

Les conseillers qui assurent l'accueil de premier niveau ont été sensibilisés par les services de la Confédération sur diverses thématiques : les violences faites aux femmes, la perte d'emploi, la formation professionnelle.



Le service *Réponses à la carte* s'étoffe

La part des questions de vie privée augmente. Elles sont traitées par les conseillers et ne surchargent pas les syndicats.

Au premier confinement, en mars 2020, *Réponses à la carte*, avec un pic à 17 000 appels et demandes par mail, a été tout à la fois un capteur des préoccupations des adhérents et un moyen efficace, utile, dans une période de grandes incertitudes.

Parallèlement, d'autres services ont vu le jour. Ils sont accessibles depuis l'espace adhérents qui en devient le carrefour. *Job à la carte*, mis à disposition en par-

tenariat avec Aesio, permet aux adhérents (et à leur conjoint ou enfant) de faire leur CV, de chercher un travail en alternance ou encore de lancer des candidatures spontanées, de se reconverter. Un partenariat avec l'association Solidarités nouvelles face au chômage permet d'orienter l'adhérent en recherche d'emploi vers un accompagnement plus soutenu (voir 1.2.4. *Renforcer l'accompagnement des organisations, des mandaté.e.s et des adhérentes et des adhérents sur l'emploi et la formation professionnelle*).

LA RELANCE DE LA DYNAMIQUE « JEUNES »

La délégation Jeunes confédérale conjugue dans ses activités le contenu revendicatif et la syndicalisation en direction des jeunes. Sur ce volet, malgré la crise sanitaire, les résultats sont encourageants : au congrès de Rennes, **la CFDT comptait 13 548 jeunes de moins de 30 ans dans ses rangs, ils sont 15 435 au moment de l'écriture du rapport d'activité.**

L'enjeu de la syndicalisation des jeunes est essentiel, il en va de la pérennité de notre organisation, du renouvellement générationnel de ses responsables. L'action vers ces publics doit être visible, régulière, et impliquer plus de syndicats. Un certain nombre d'actions ont été mises en place pour structurer cette activité dans la durée : réunions régulières du réseau des référents jeunes des fédérations et des URI ; élargissement de la campagne saisonniers à tous les jobs d'été ; opérations vers les missions locales, les centres de formation d'apprentis (CFA) et les foyers de jeunes travailleurs dans le cadre de *Réponses à emporter*. Des fiches ont été rédigées par la Confédération pour faciliter le contact avec les jeunes, comme les apprentis par exemple : parce que c'est en phase d'insertion qu'ils ont besoin d'être accompagnés et peuvent être sensibles à la proposition d'adhésion.

Parmi les actions concrètes, les enquêtes jeunes CFDT dénommées Focus, ont été lancées en 2020 et diffusées uniquement sur les réseaux sociaux, leviers importants de communication auprès des jeunes. L'offre de services s'est étoffée : l'accès à des activités sociales



Restitution des résultats de la première enquête *Focus jeunes* en direct, décembre 2020

et culturelles, en partenariat avec Cezam, est en expérimentation. Le service *Partage de toit*, qui permet à un retraité adhérent d'accueillir un jeune avec un loyer modéré pourrait s'élargir à d'autres générations d'hébergeant pour démultiplier les propositions. Le logement fait partie des attentes fortes des jeunes.

Nous avons aussi rajeuni nos statistiques jeunes durant cette mandature en comptabilisant désormais les moins de 30 ans (au lieu de 36 ans auparavant), ce qui correspond à la statistique publique et aux mesures jeunes proposées par les pouvoirs publics.

3.2.3. LE SYNDICALISME D'ADHÉRENT-ES RESTE À LA PEINE

Malgré toute l'énergie mise au développement, les résultats se font attendre. Si certaines équipes démontrent avec éclat qu'il est possible de conquérir de nouveaux adhérents, **la CFDT dans son ensemble ne parvient pas à franchir de manière significative le cap de 600 000 adhérents.**

Une question de sens et de conviction. Sommes-nous toujours convaincus qu'un adhérent est tout aussi important qu'un électeur ? Sommes-nous désormais plus orientés vers le résultat électoral, certes déterminant, que vers le nombre d'adhérents qui conditionne pourtant notre autonomie, et notre poids dans le rapport de force ? Avons-nous oublié que notre nombre

d'adhérents consolide aussi notre base électorale ? Ne sommes-nous pas trop accaparés par nos activités institutionnelles, à tous les niveaux, au détriment du contact avec les travailleurs, les militants ? Nous savons à présent que plus de la moitié de nos sections syndicales comptent moins de cinq adhérents : cela représente des marges importantes de progression.

Une proposition d'adhésion pas assez décomplexée, un lien à l'adhérent trop distendu : en dépit des modules de formation à la proposition de l'adhésion, celle-ci ne se pratique pas spontanément ni facilement. Pourtant, chaque année, nous accueillons de nouveaux adhérents, pas loin de 10 %, preuve que c'est possible. Mais dans le même temps, nous en perdons autant. Sur le mandat, nous avons enregistré 225 000 adhésions pour 234 000 départs. Nous avons donc également un problème de fidélisation. Les adhérents qui nous quittent le font trop

souvent parce qu'ils n'ont pas assez de contact et s'en plaignent. Le passage à la retraite sonne encore trop souvent l'arrêt de l'adhésion.

Un effet ordonnances ? La disparition du délégué du personnel, véritable agent de la proximité syndicale avec les travailleurs au profit d'un CSE plus distancié peut avoir eu des conséquences. Mais on ne saurait se satisfaire de cette explication, démentie par les sections qui parviennent malgré tout à se développer.

Une question de méthode ? D'accompagnement ? Les outils mis à disposition des organisations, les innovations et les opportunités de rencontres ont été nombreuses pendant cette mandature. Il faudra s'interroger sur l'accompagnement offert aux sections, leur permettre de construire leur plan de développement, leurs objectifs, leurs cibles, et les aider à entretenir le lien à l'adhérent. Cet accompagnement peut parfaitement s'inscrire dans le dispositif ARC.

FOCUS - LE CHALLENGE DÉVELOPPEMENT 2021

De janvier à fin octobre 2021, 635 sections syndicales issues de 221 syndicats se sont inscrites au challenge développement. L'ensemble de ces sections a totalisé une progression de 6,4% (+ 2300 adhérents) en moins d'un an et sur une période compliquée ! Parmi les dix syndicats qui avaient inscrits le plus de sections, certains réalisent des progressions à deux chiffres (+17% !) Et dans certaines sections on observe des progressions à trois chiffres ! Ces équipes sont la preuve que c'est possible. Quelles sont donc les pratiques syndicales payantes pour réussir à transformer les travailleurs en adhérents ? Il n'y a pas forcément besoin d'être très original, juste d'être très présents, écouter et aider à résoudre les problèmes, être au contact. On ajoutera une communication systématique sur les résultats de la CFDT, ce qu'elle obtient, SMS, bouche à oreille, réseaux sociaux, présence en proximité, accompagnement, visibilité, tournées d'atelier, actions de convivialité et surtout proposer l'adhésion ! Bravo à tous les concurrents et aux vainqueurs !

3.3. DES MILITANTES ET DES MILITANTS MIEUX SOUTENUS ET ACCOMPAGNÉS PAR UNE ORGANISATION QUI APPREND À COOPÉRER ET À MUTUALISER

3.3.1. L'ARC, UN DROIT À L'ACCOMPAGNEMENT MULTICANAL

Le congrès de Rennes a créé un droit à l'accompagnement des militants, afin que nul ne reste « sans réponses à ses questions ». La résolution générale préconisait un accompagnement « multicanal », l'ARC (Accompagnement, Ressources, Conseil), qui conjugue soutien humain et ressources en ligne au bénéfice des équipes d'entreprise et d'administration.

Le projet s'est déployé dans la foulée du congrès en associant étroitement les fédérations et les unions régionales. Les syndicats ont été invités sur leurs territoires à des ateliers pour s'approprier l'ARC, à repérer



ARC le film sur arc.cfdt.fr/arc-le-film :
rencontre entre Yann, accompagnant et la section CFDT Hôpital Sud 77

des militants qui pourraient devenir accompagnants, et des sections à accompagner. En effet, le soutien aux équipes dans l'exercice de responsabilités de plus en plus exigeantes, tant en termes de dialogue social que de structuration des collectifs et de syndicalisation, est bien d'abord de la responsabilité du syndicat. S'il est en difficulté pour s'acquitter de cette tâche, une autre

structure intervient : cela aussi, le congrès de Rennes l'a tranché.

La dynamique était bien lancée quand est survenue la crise sanitaire et le premier confinement. Il a fallu s'adapter et adopter le format distanciel. Les trois versants de l'ARC en ont inégalement souffert... ou bénéficié.

DES CENTAINES D'ACCOMPAGNANTES ET D'ACCOMPAGNANTS FORMÉS

L'accompagnant, c'est un militant formé par son URI à cette posture et aux techniques adaptées. Il est issu des instances de son syndicat ou d'une structure inter-professionnelle. **Plus de 400 accompagnants ont été formés pendant la mandature.** Dans certaines régions, les accompagnants sont réunis, coordonnés, suivis. La Confédération a livré le module de formation et pris l'intégralité des frais de formation en charge.

Ces accompagnants ont-ils tous mis cette formation en pratique ? Probablement non. Lorsque les syndicats ont intégré cette mission dans leur stratégie d'accompagnement des sections, cela fonctionne. Nous avons de beaux exemples d'accompagnement par des militants de l'Interpro, conduits avec l'accord des syndicats concernés. Par exemple, en région

Bourgogne-Franche-Comté, l'accompagnement de l'URI et le partenariat avec Syndex dans le cadre de l'ARC, ont permis à l'équipe CFDT de sauver 55 emplois d'aides à domicile (l'ensemble du personnel) en trouvant un repreneur à l'association qui envisageait de mettre la clé sous la porte. Mais nous savons aussi que l'essai n'a pas été transformé partout, faute, le plus souvent, de mettre en relation des besoins de sections avec des accompagnants. Le fonctionnement en mode « dégradé » pendant la crise sanitaire n'a pas aidé à mettre en place une activité d'accompagnement par nature dans la proximité et en présence. La Confédération a livré un module de formation à distance des accompagnants que certaines organisations ont utilisée.

DES RESSOURCES EN LIGNE MUTUALISÉES

Un an après le congrès confédéral, s'ouvrait la **plateforme de ressources ARC, accessible depuis l'espace adhérent.** Quatre grands blocs nourrissent l'activité des militants dans leur entreprise et administration. Son contenu a été pensé et développé à partir des attentes exprimées par un groupe miroir de militants. **Des fiches pratiques déclinent la mise en œuvre des grands domaines de la négociation collective ou de la vie de la section,** confortés par des sources juridiques, éclairés par des éléments de pratique syndicale (vie au travail, rémunérations, instances représentatives du personnel dans le public et dans le privé, etc.). **Deux espaces de conversations** permettent aux militants d'échanger conseils et expériences, de recevoir des réponses de la Confédération ou de leur fédération. **Un outil de création de tracts et des actualités** liées à l'exercice du mandat complètent ses contenus. La plateforme est un lieu de mutualisation de contenus. Les fiches sont souvent réalisées par la Confédération ; les fédérations y déposent des outils, guides, modes d'emploi qui peuvent servir à tous. Les militants y déposent des accords (voir focus). Une mallette de l'accompagnant, mise en ligne en juin 2020, a permis à quiconque susceptible d'accompagner



une section, de trouver des réponses sur les questions de restructurations ou de travail en période de crise sanitaire. Ce versant numérique de l'accompagnement a véritablement connu son envol pendant les mois de confinement. Le nombre de fiches a été multiplié par deux, le nombre de documents mutualisés par cinq, le nombre de pages vues en un an entre février 2020 et 2021 a frôlé les 400 000.

DES CONSEILS EXPERTS

Troisième volet de l'ARC, le conseil, permet d'activer, lorsqu'une situation d'urgence l'exige, le soutien d'un

expert partenaire qui partage les valeurs de la CFDT pour accompagner une équipe. **Deux accords-cadres**

ont été signés à l'automne 2020 avec Syndex et le réseau des avocats Avec. Ils prévoient un temps de consultation en mode cellule d'urgence, à titre gracieux, pour la section, prolongé par une prise en charge de la Cnas, si besoin, dans le cas où l'équipe ne peut mobiliser d'autres financements de l'expertise. Ces accords ont été déclinés dans les URI, autour des référents ARC qui gèrent l'accès à la prestation. Ils ont permis d'aider des équipes de petites entreprises, avec parfois même de la

sauvegarde d'emplois. Des témoignages filmés de ces accompagnements ont été mis à disposition des structures fédératives pour incarner le projet et communiquer auprès des syndicats et des militants.

Le conseil interne, prodigué par des militants disposant d'un savoir-faire thématique pointu (emploi formation, travail, protection sociale, handicap, etc.) **reste à structurer pour compléter le tout.**

UN ENGAGEMENT FORT DES STRUCTURES FÉDÉRATIVES

L'ARC a été piloté en mode « confédéré ». En clair, la feuille de route s'est construite dans un groupe de pilotage comprenant la Confédération et huit représentants de fédérations et d'unions régionales. C'est un projet qui a nécessité l'engagement de tous les niveaux de l'organisation pour se traduire concrètement dans les faits. Des référents ARC ont été désignés dans toutes les fédérations et unions régionales ; ils ont été formés, réunis, accompagnés. Ils ont nourri le projet de retours d'expériences, ont permis de le faire évoluer, de l'enrichir. Les rôles de chacun ont été partagés, précisés :

- aux URI la formation et la coordination des accompa-

gnants, la gestion des experts partenaires, l'accompagnement dans la proximité,

- aux fédérations la mutualisation des outils dans l'espace de ressources,

- à la Confédération la production des outils permettant à tous de traduire cette ambition dans les faits.

Les avancées de la mandature, certes encore très perfectibles, doivent beaucoup au volontarisme d'un grand nombre, à la méthode participative et itérative, au partage des tâches.

UNE DÉMARCHE QUI RESTE À AMPLIFIER ET À CONSOLIDER

La résolution de Rennes avait vu juste en préconisant la mise en œuvre de l'ARC. Parce que les trois lettres de cet acronyme font système. En fonction de leur contexte, les militants trouveront leur réponse en ligne, le soutien d'un militant expérimenté, l'accompagnant ou l'appui d'un expert partenaire. Une grande diversité de besoins peut être prise en compte. Mais un droit à l'accompagnement, pour être effectif, comme tous les autres droits, doit d'abord être connu par les bénéficiaires. Or l'information ne leur est qu'insuffisamment parvenue et nous croisons encore beaucoup trop d'équipes, de militants qui ne savent pas ce qu'est l'ARC.

Nous n'avons pas encore convaincu suffisamment de

syndicats que ce dispositif, cette démarche, pouvait les aider à mieux accompagner les équipes : en formant des accompagnants qui accompagnent, en utilisant et en faisant connaître l'espace de ressources, en activant si besoin le recours aux experts. L'ARC n'est pas un « dossier » en plus, ou à côté, c'est une partie intégrante de l'action syndicale au bénéfice du plus grand nombre. L'espace Ressources enfin, est accessible depuis l'espace adhérents ; sa notoriété augmente certes régulièrement mais il reste encore de la marge pour toucher tous les militants.

FOCUS ARC EN CHIFFRES DE JUIN 2019 À DÉCEMBRE 2021 :

Le lancement de la formation des accompagnants et la mise en ligne de l'espace de ressources coïncident : juin 2019. Depuis cette date, 420 accompagnants ont été formés par les unions régionales, en présentiel pour la plupart mais également à distance. Fin 2021, le site de l'ARC, accessible depuis l'espace adhérent, accueillait près de 200 visiteurs par jour qui s'arrêtent sur 38 000 pages, fiches, articles, documents déposés par les utilisateurs ou les fédérations, et qui en téléchargent près de 5 000 par mois. Dans cet environnement pensé avec eux et pour eux, les militants peuvent réaliser leurs tracts. Ils ont accès à plus de 160 fiches pratiques, rédigées pour la grande majorité par la Confédération, enrichies de liens vers des textes de loi, de pratiques syndicales, d'outils complémentaires, guides, tracts, etc. Ils peuvent également converser entre eux : 3 300 militants du privé sont inscrits dans le groupe qui leur est dédié, plus de 800 agents des fonctions publiques échangent dans le leur. Ces chiffres sont en constante évolution. En plus de la communication des organisations, chacun peut et doit contribuer à faire davantage connaître cette plateforme qui contient une mine de ressources et de conseils pour les élus et ceux qui s'apprentent à le devenir.

3.3.2. UNE FORMATION SYNDICALE QUI SE RECONFIGURE ET SE DENSIFIE POUR FORMER PLUS ET MIEUX

En tant que première organisation syndicale, la CFDT se doit de proposer une offre de formation complète et solide à ses militants, adhérents et responsables d'aujourd'hui et de demain pour qu'ils acquièrent le sens de notre action, de nos valeurs et de nos principes démocratiques, les savoirs, les savoir-faire et les

savoir-être indispensables pour exercer leur responsabilité et être à l'aise dans leurs mandats.

Pour ce faire, l'ensemble de l'organisation s'est mise en dynamique pour construire une offre mutualisée, reconfigurée et tendre vers cet objectif commun.

UN DIAGNOSTIC PARTAGÉ. PARTIR D'OÙ L'ON EST POUR FAIRE ÉVOLUER NOTRE SYSTÈME DE FORMATION

5 à 10% de nos adhérents et militants sont formés, ce qui est trop peu. Fort de ce constat, un état des lieux de la formation syndicale à la CFDT a été réalisé en y associant toutes les organisations fédératives. Le diagnostic a fait apparaître une structuration et un modèle économique de la formation syndicale très hétérogène d'une organisation à l'autre et un manque de visibilité pour les syndicats, les adhérents et les militants.

Plusieurs axes ont été identifiés pour progresser collectivement : la nécessité de mieux organiser nos systèmes de formation, de plus mutualiser nos outils et nos ressources, de clarifier et améliorer notre offre de formation, afin d'accroître le nombre de nos adhérents, de militants et de responsables formés, et de mieux préparer l'avenir.

LA MUTUALISATION EN MARCHÉ : NE PLUS FAIRE PARTOUT LA MÊME CHOSE, CONCENTRER NOS FORCES ET NOS SAVOIR-FAIRE

Tout au long de la mandature, la démarche de mutualisation s'est développée : des classeurs de formation ont été mis à disposition de l'ensemble des organisations qui ont aussi pratiqué l'entraide en termes de formateurs. La coopération entre structures a été amplifiée, permettant ainsi l'enrichissement mutuel et le décloisonnement d'un fonctionnement encore trop souvent en silos. Pour la première fois, un unique classeur de formation a été réalisé de manière entièrement mutualisée avec Préparer et gagner les élections dans

les fonctions publiques. L'ensemble des organisations concernées ont contribué à sa réalisation, œuvrant ainsi à la construction du parcours de formation des futurs élus CFDT des fonctions publiques. Ne plus faire et refaire les mêmes classeurs de formation partout doit permettre de concentrer nos efforts sur la formation d'un plus grand nombre de militants, même si, dans un premier temps cela percute nos fonctionnements et pratiques qui ne se changent pas en un jour.

MAFORMATION CFDT EN UN CLIC : LA PLATEFORME LMS, L'E-LEARNING À PORTÉE DE TOUS ET DE TOUTES, PAR TOUS ET PAR TOUTES

La crise sanitaire a fortement impacté la formation syndicale. La CFDT a su rebondir rapidement et transformer cette contrainte en opportunité. Pour faire face à l'urgence, un premier niveau d'acculturation à la formation à distance a été proposé aux concepteurs et aux formateurs, permettant ainsi aux organisations d'assurer en distanciel certaines formations. En parallèle, pour inscrire dans la durée une offre de formation en ligne, la création d'une plateforme de formation a été lancée et confiée à un groupe confédéré décidé par le Bureau national. Le choix collectif s'est porté sur une plateforme commune à tous dénommée *MaFormation CFDT en 1 clic*. Cet outil, déployé le 18 octobre 2021, répond à notre ambition d'étoffer et de mutualiser notre offre de formation syndicale avec, bien entendu, le maintien



des formations en présentiel, mais, en plus, des offres en distanciel ou mixtes à destination des militants et des adhérents. Le champ des possibles est aujourd'hui ouvert pour répondre aux besoins et à la diversité de

nos adhérents et militants et atteindre notre objectif de former plus, mieux et avec une offre plus accessible, plus innovante, plus attractive.

FOCUS - LA PLATEFORME MAFORMATION CFDT EN 1 CLIC ! : LA FORMATION PLUS ACCESSIBLE !

Pour accéder à la plateforme *MaFormation CFDT en 1 clic !*, il faut avoir ouvert son espace adhérent sur le site www.cfdt.fr. Chaque adhérent, chaque militant, peut alors découvrir les formations en présentiel, en distanciel, en multimodal voire même les autoformations qui lui sont proposées par sa fédération, son union régionale, son union (cadre ou retraité) ou la Confédération pour certains publics. La plateforme permet à chacun de se préinscrire, de consulter l'historique des formations suivies. Les formations proposées sont diverses tant sur la forme que dans les thèmes abordés. On y trouve d'ores et déjà l'autoformation « Bienvenue à la CFDT », la formation « Les Racines de la CFDT » pour s'approprier l'histoire, les valeurs de la CFDT et le positionnement de la CFDT, les formations aux mandats d'élus CSE ou des fonctions publiques, ainsi que des formations thématiques comme la « Conduite de projet » ou « Prévenir les conflits ». La plateforme s'est ouverte en octobre 2021, l'offre de formation s'étoffera au fil des mois et des années.

UN ITINÉRAIRE POUR LA FORMATION DES RESPONSABLES : RENOUVELER LE TISSU MILITANT ET ASSURER LA MONTÉE EN COMPÉTENCES

Le renforcement de la culture politique, l'accompagnement à la prise de responsabilité et au parcours syndical ont été une priorité de ce mandat, notamment à travers le dispositif Itinéraires responsables, se former à la CFDT, pensé et déployé pendant la mandature. Son objectif est de permettre à nos adhérents, nos militants, nos responsables d'être à l'aise dans leurs fonctions et mandats, au plus près des travailleurs pour représenter l'organisation, en porter les valeurs et les propositions. Ce dispositif est en cours de montée en charge. Lors de cette mandature, le public prioritaire a

été celui des responsables des structures fédératives. La crise sanitaire n'a pas permis de le déployer aussi vite qu'initialement prévu. Pour autant, l'offre de formation s'est étoffée avec l'arrivée de nouvelles formations. Cependant, les formations politiques n'ont pas encore réellement suscité l'engouement des publics visés et peinent encore à se remplir. Pour monter en puissance, il est nécessaire d'articuler ces dispositifs avec les formations de responsables mises en œuvre dans les organisations, quand elles existent.

UNE FORMATION À DESTINATION DES MILITANTES ET DES MILITANTS DU JURIDIQUE QUI S'ENRICHIT ET S'ADAPTE À LA CRISE

Au cours de cette mandature, la Confédération, à travers l'Institut syndical d'études et de formation juridique (Isefoj) et avec le soutien du réseau juridique a continué de déployer le cursus de formation s'adressant aux conseillers prud'hommes. Cela s'est traduit par la mise à disposition des URI, à échéances régulières, de classeurs de formation, puis à la proposition de webinaires à destination des conseillers prud'hommes dans l'objectif d'assurer une continuité de la formation

prud'hommes (2 webinaires en 2020, 4 webinaires en 2021, systématiquement déclinés sur deux dates). Ces webinaires ont visiblement répondu à un réel besoin des militants, la participation ayant oscillé entre 100 à 200 participants.

La Confédération a également mis à disposition des URI, en mars 2020, un classeur de formation s'adressant spécifiquement aux défenseurs syndicaux.

UNE FORMATION SYNDICALE QUI SE RESTRUCTURE POUR FORMER PLUS ET MIEUX

Faciliter l'accès de la formation à des adhérents et militants plus nombreux a nécessité de se pencher sur la structuration de notre formation syndicale.

Un groupe de travail sous mandat du Bureau national a été mis en place avec pour mission de faire des

propositions allant dans le sens d'une évolution majeure de la structuration de la formation syndicale confédérée à la CFDT, le statu quo n'étant plus possible. Les objectifs étaient de rendre visibles et accessibles les formations pour tous les adhérents, où qu'ils soient.

Cela impliquait une offre mieux structurée avec des contenus maîtrisés, des coûts optimisés par plus de mutualisation et un pilotage confédéré.

Les travaux du groupe ont permis d'étoffer l'état des lieux et de construire des propositions d'évolution de la formation syndicale confédérée, qui visent à rendre effectif le droit à la formation pour tous et à « former plus, former mieux », en proximité. Ces propositions,

intégrées au projet de résolution du congrès de Lyon, pourront donc être débattues avec les syndicats, avant une mise en œuvre lors de la prochaine mandature.

Enfin, face aux difficultés rencontrées, un audit de notre système de Gestion de la formation syndicale en ligne (Gfosyel) a été réalisé. Il nous a permis d'en corriger les dysfonctionnements.

3.3.3. UN FÉDÉRALISME PLUS OPÉRATIONNEL, PLUS EFFICACE

ARC ET FORMATION SYNDICALE, DES PILOTAGES CONFÉDÉRÉS

Le déploiement de l'ARC, tout comme la restructuration de la formation ont fait l'objet de pilotages confédérés. En clair, la Confédération s'est entourée de représentants des structures fédératives pour réfléchir et mettre en œuvre. Parce que l'accompagnement comme la formation, pour toucher leurs cibles, les adhérents, les militants, nécessitent l'engagement de tous, à tous les niveaux. **Ces pilotages qui mettent à l'œuvre l'intelligence collective ont permis une appropriation plus**

large des enjeux, un partage des tâches, une mutualisation des moyens, des échéances partagées : ne plus faire la même chose à tous les étages, nous fait gagner du temps et donc des moyens. Au final, nous sommes plus efficaces. Sur ces deux sujets, nous avons donc commencé à expérimenter une voie de passage : déterminer le rôle de chacun dans la réalisation d'un objectif commun.

LES RÉUNIONS D'ACTUALITÉ REVENDICATIVE ET LES ATELIERS FÉDÉRATIONS/UNIONS RÉGIONALES

L'impossibilité de nous réunir physiquement pendant de nombreux mois nous a encouragés à trouver des manières nouvelles de partager et coordonner notre activité revendicative.

Sans confusion avec les réunions statutaires (BN et CNC), nous avons tenu, de novembre 2020 à juin 2021, près d'une vingtaine de réunions en visioconférence avec les organisations fédératives pour faire remonter presque en temps réel les difficultés et les situations concrètes dans lesquelles la crise a plongé les travailleurs, pour coordonner nos actions auprès des pouvoirs publics, faire circuler rapidement entre nous les informations recueillies sur le terrain, dans les branches professionnelles, dans les régions et dans les ministères. Ces réunions d'actualité revendicative ont largement contribué à la cohérence des positions et des actions de toute la CFDT tout au long de la crise sanitaire et

ont répondu au besoin exprimé par les organisations de maintenir un lien fort entre nous.

Cette manifestation concrète du fédéralisme opérationnel s'est enrichie par l'organisation d'ateliers thématiques fédérations/unions régionales (dix-huit en 2020 et 2021). Les fédérations sollicitées se sont prêtées à l'exercice d'animer un échange avec les URI sur un sujet relevant de leur domaine de compétences. Quelques exemples : « Commerce et territoires » avec la Fédération des Services, « L'impact de la crise sanitaire sur la filière agroalimentaire » animé par la FGA, « Mise en œuvre du plan Jeunes » par la PSTE, « Réalités et enjeux de la filière du médicament » par la FCE, etc. Citons aussi les contributions de la FEP, d'Interco, du SGEN, de la F3C, de l'UFFA. Si la Confédération a animé quelques ateliers, elle est surtout intervenue comme facilitateur.

LA BOÎTE COVID-19

À partir de mai 2020, à la sortie du premier confinement, **la boîte mail Covid-19⁴¹ est passée d'un mode confédéral à un fonctionnement confédéré**. Toutes les organisations ont été sollicitées pour apporter leur

contribution à cette action destinée à répondre aux questions posées par les travailleurs, adhérents et non adhérents. La Confédération continue d'assurer la logistique du dispositif, à prendre en charge les ques-

41. La création de cette adresse mail est évoquée au paragraphe « La CFDT en temps de Covid-19, proche et utile pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses », en 1.1.1 « La CFDT à l'écoute des travailleurs et des travailleuses »

tions qui ne concernent pas spécifiquement une organisation et à capitaliser les questions et réponses pour mettre à jour en continu la FAQ confédérale. C'est une action qui reste modeste dans sa portée mais c'est un capteur parmi d'autres de ce que vivent les travailleurs qui s'avère très utile pour illustrer nos revendications par des témoignages concrets. C'est encore un

exemple de coopération entre nos structures, qui tient compte des compétences de chacune et les articule au bénéfice de tous, en premier lieu des personnes qui se tournent vers la CFDT.

3.3.4. LA VALORISATION DES PARCOURS MILITANTS, UN DÉMARRAGE POUSSIF, UNE MISE EN ŒUVRE DIFFICILE

UNE REVENDICATION DE LONGUE DATE

Rendre le parcours militant plus lisible et sécuriser les fins de mandat permet de favoriser l'engagement de nos adhérents et la prise de responsabilité de nos militants. Nous militons pour que le parcours militant soit intégré au parcours professionnel ; pour que les compétences acquises dans l'exercice des responsabilités syndicales soient valorisées et reconnues.

Dès le congrès de Tours, en 2010, nous faisons le constat que le renouvellement générationnel était à

l'œuvre, que la montée en responsabilités de militants s'accélérait. Cela nous engageait à mettre en place un appui aux militants pour les accompagner dans leurs parcours professionnels.

Au congrès de Rennes, il y a quatre ans, nous avons réaffirmé la nécessité pour les fédérations, unions régionales et syndicats d'accompagner leurs militants du début à la fin de leur mandat.

UN PLAN D'ACTION QUI RESTE À METTRE EN ŒUVRE

Durant cette mandature, nous nous sommes appuyés sur les bonnes pratiques déjà existantes et avons développé des partenariats. Le dispositif de certification des compétences déployé par l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp) est une première réponse aux militants qui souhaitent faire reconnaître et valider les compétences acquises au cours de l'exercice de leur mandat. Largement porté par la CFDT et expérimenté en 2019, ce dispositif a vu son développement freiné par la crise sanitaire, mais également par les problèmes de réorganisation interne à l'Afp. Malgré un fort investissement des structures interprofessionnelles CFDT, il peine à repartir bien que plébiscité par de nombreux militants.

Renforcer nos partenariats avec des organismes favorisant la formation et le repositionnement professionnel, développer et généraliser les actions comme l'atelier « Validation des acquis de la militance », l'immersion dans des entreprises, pour les militants qui souhaitent changer d'horizon professionnel, etc., tels sont les objectifs qui restent à concrétiser dans l'organisation.

À noter aussi le fait que certaines organisations mobilisent les certifications socles CléA et CléA Numérique (expérimentation en Bretagne par exemple).

3.4. UN VIRAGE NUMÉRIQUE POUR UNE CFDT PLUS À L'ÉCOUTE, PLUS EFFICACE, BIEN ANCRÉE DANS SON TEMPS

3.4.1. RISQUES ET OPPORTUNITÉS D'UNE CRISE

UN USAGE DU NUMÉRIQUE ACCÉLÉRÉ MAIS DES SITUATIONS CONTRASTÉES

Par le développement des visioconférences, l'utilisation d'outils collaboratifs en ligne, l'organisation d'événements et l'animation de nos réseaux en distanciel, cette crise a permis d'accélérer les usages du numérique dans notre organisation. Si le bilan est globalement positif, le passage forcé au tout numérique a

également entraîné des difficultés pour certains militants, voire une perte de lien avec quelques-unes de nos structures. Pour faire face à ces situations, le virage numérique doit continuer d'être accompagné et trouver un juste équilibre.

UN FONCTIONNEMENT DÉMOCRATIQUE PRÉSERVÉ

Si les assemblées générales de syndicats décentralisées que le Bureau national avait programmées n'ont pu se tenir que dans trois unions régionales (Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie et Bretagne), du fait de la crise sanitaire, l'utilisation des visioconférences et du vote électronique nous a permis de maintenir les instances confédérales tout au long du confinement : les commissions exécutives, les bureaux nationaux et les conseils nationaux ont pu se tenir aux échéances prévues, en 100 % distanciel pendant les périodes de confinements, avant de revenir à un mode présentiel à partir de septembre 2021.

De la même manière, les structures CFDT ont dû réorganiser leurs instances en distanciel, y compris parfois leur congrès. Après avoir réuni les responsables des organisations fédératives concernées par l'organisation d'un congrès (elles étaient cinq en 2020, dix-neuf en 2021), la Confédération a diffusé un mémo, sur la base de l'expérience de deux fédérations et d'une union

régionale interprofessionnelle, afin de mutualiser les savoir-faire.



Assemblée générale de mi-mandat décentralisée en Auvergne-Rhône-Alpes, janvier 2020

DES FONCTIONS FINANCIÈRES AU RENDEZ-VOUS DES BESOINS DE L'ORGANISATION CNAS/SCPVC

Le prélèvement des cotisations des adhérents et la ventilation de celles-ci à tous les niveaux de l'organisation est une mission confédérée exercée par le Service central de perception et de ventilation des cotisations (SCPVC). La crise sanitaire et le premier confinement ont généré une vive inquiétude sur notre capacité à assurer la continuité du financement de toute l'organisation.

Après quelques jours d'adaptation, le SCPVC a pu maintenir ses activités de manière quasiment normale, grâce à la mobilisation de tout le service et d'un système d'information efficace. Le référentiel adhérents

centralisé (Gasel, et la suite d'applications très sécurisées, néanmoins accessibles à distance) ont fait la preuve de leur robustesse et de leur utilité.

Ces mêmes outils ont permis d'assurer la continuité des paiements vers les organisations, notamment des financements en provenance de l'AGFPN.

Concernant la Cnas, l'application de gestion dématérialisée des dossiers a permis de faire face à la période de confinement et d'assurer une continuité de service. En situation de télétravail, les syndicats pouvaient créer et gérer leurs dossiers tandis que les gestionnaires Cnas pouvaient gérer les demandes et faire les paiements.

Dans le même temps, le service juridique confédéral pouvait instruire les dossiers juridiques numérisés. Pour les syndicats peu à l'aise face à l'outil Cnas ou

ayant des questions sur leurs dossiers, la permanence téléphonique a été maintenue.

UNE ARTICULATION PRÉSENTIEL/DISTANCIEL À REPENSER

Le bilan du maintien de notre activité en distanciel est donc contrasté : pour une part, cela nous a rappelé, si nous l'avions oublié, que le lien humain est essentiel à l'activité syndicale, pour favoriser les échanges, faciliter notre cohésion et notre coordination, être en prise avec le terrain, etc.

D'un autre côté, cela nous a permis également d'en retirer des éléments positifs : la tenue de réunions en visioconférence a pu permettre de réaliser des économies, de gagner du temps, de réduire nos déplacements,

de préserver notre énergie et d'entrer en contact avec des militants qui ne participent pas habituellement à nos réunions « classiques » (trop éloignés géographiquement, par manque de temps, etc.). Il convient donc d'en tirer les enseignements et d'adapter notre activité, en intégrant cette nouvelle dimension et ainsi de trouver un équilibre entre temps en présentiel et temps en distanciel.

3.4.2. LE NUMÉRIQUE AU SERVICE DE L'ENGAGEMENT ET DE LA DÉMOCRATIE PARTICIPATIVE

Nous avons mis le numérique au service de nos ambitions et pratiques syndicales. Nous en avons fait aussi un élément d'une démocratie plus participative, plus ouverte.

DES DÉBATS OUVERTS À TOUS ET À TOUTES : DES PREMIERS « LIVE » AUX ENTRETIENS DE BELLEVILLE 2.0

La CFDT a lancé au mois de mai 2019 ses premiers débats en direct sur Facebook, ouvert à tous, sur des thèmes divers : l'Europe, les jeunes, les ordonnances travail ou encore les violences sexuelles et sexistes faites aux femmes. Les audiences des premiers directs furent relativement modestes mais ils nous ont permis d'agréger au fur et à mesure de plus en plus de participants, de nourrir notre réflexion et notre cahier revendicatif et d'apporter des clés de lecture aux militants. Nous sommes ainsi passés de 20 spectateurs simultanés et 846 lecteurs uniques lors du premier live à 338 spectateurs simultanés et 4 200 lecteurs uniques le 1^{er} mai 2021.

En pleine crise sanitaire, treize débats se sont tenus entre mai 2020 et juin 2021, dont un cycle complet des *Entretiens de Belleville*, intitulé « 2031, le monde que nous ferons ». Ouverts au public, ces échanges associent sociologues, anciens ministres, économistes, militants CFDT, nous ont permis de réfléchir, échanger et parfois se confronter, avec plusieurs centaines d'internautes connectés simultanément.



Premier Facebook live sur l'Europe, mai 2019



Deuxième débat en direct des Entretiens virtuels de Belleville, « En 2031, le revenu universel, un eldorado ou une impasse ? », février 2021

LA CONSULT' POUR ASSOCIER LES ADHÉRENTES ET LES ADHÉRENTS AUX CHOIX DE LA CFDT

Après une première expérimentation de démocratie participative, *Participons.cfdt.fr*, menée en amont du congrès de Rennes, le Bureau national a décidé d'associer à nouveau les adhérents à la préparation du congrès de Lyon. Nom de l'opération en ligne : *la Consult'*. Pendant quatre mois, 2 000 adhérents et militants ont participé, via la plateforme internet Jeparticipe.cfdt.fr, à 104 débats organisés par une cinquantaine de structures (syndicats, fédérations, unions régionales, structures territoriales, unions confédérales, Confédération). 550 propositions ont été recueillies, qui ont inspiré la feuille de route de la CFDT pour la prochaine mandature.

Cette démarche participative est appelée à se pérenniser dans nos débats internes. La plateforme



Jeparticipe.cfdt.fr a évolué. Elle permet, depuis septembre 2021, à toutes les structures de s'en saisir pour leurs congrès ou instances, de poursuivre ces débats et les généraliser auprès des adhérents et militants.

LA POURSUITE DES GRANDES ENQUÊTES : PARLONS RETRAITES ET PARLONS ENGAGEMENT

Après le succès de *Parlons travail* en 2017, nous avons lancé *Parlons retraites* en 2018 (voir 1.1.1. *La CFDT à l'écoute des travailleurs et des travailleuses*) et *Parlons engagement*, à partir de janvier 2022, avec la même volonté de recueillir l'expression du plus grand nombre. Les résultats de cette dernière enquête seront dévoilés en juin, lors du congrès de Lyon. Il s'agit de mettre à jour notre compréhension des attentes des travailleurs vis-à-vis de l'engagement en général et du syndicalisme en particulier. La CFDT, consciente que le syndicalisme doit évoluer pour s'adapter aux mutations à l'œuvre (nouvelles formes d'emplois, d'orga-



nisations du travail, nouveaux modes d'actions pour porter la voix des travailleurs, etc.) souhaite ainsi se donner des clés de lecture.

URGENCE EMPLOI, UNE DÉMARCHE NUMÉRIQUE DE CO-CONSTRUCTION DE NOS PROPOSITIONS POUR LE TRAVAIL ET L'EMPLOI

À la sortie du premier confinement, nous avons lancé un cycle de réflexions intitulé *Urgence emploi*. Face à une crise sanitaire, économique, sociale sans précédent, la CFDT souhaitait trouver des réponses collectives en associant les travailleurs dans ses réflexions et développer ainsi les solutions les plus adaptées à leur situation pour faire face au défi de l'emploi. Afin de recueillir leur expérience, leurs aspirations, leur permettre d'échanger, un dispositif intégralement numérique a ainsi été mis en place. Tout d'abord, un formulaire accessible à tous, sans condition d'adhésion, depuis le site CFDT.fr permettait à ceux qui le souhaitaient de formuler leurs propositions. Dans le même temps, les travailleurs étaient invités à venir débattre lors de directs et nourrir notre cahier revendicatif sur trois thèmes : les jeunes et l'emploi, le télétravail et le plein emploi. À l'issue de ce cycle, un recueil de propositions a été élaboré et présenté au gouvernement au mois de juin 2020 pour lesquelles la



Troisième débat en direct *Urgence emploi* :
« Construisons le télétravail que nous voulons ! »

CFDT a obtenu pour partie une réponse favorable (sur l'activité partielle de longue durée, des mesures pour l'apprentissage, etc.).

3.4.3. DES OUTILS AU SERVICE DE NOS ADHÉRENTES ET ADHÉRENTS ET MILITANTES ET MILITANTS

L'ESPACE ADHÉRENTS, UN CARREFOUR DES SERVICES

Aujourd'hui, près de 200 000 adhérents ont activé leur espace adhérent sur CFDT.fr. Ils peuvent y suivre le règlement de leur cotisation, la régulariser si nécessaire, télécharger leur attestation fiscale, accéder aux publications en ligne (régionales, fédérales ou confédérales), déposer des petites annonces ou déclarer un changement de situation, etc. Avec un objectif d'entrée unique, il est aussi devenu le carrefour d'accès à de nombreux services et espaces dédiés, tels que *Réponses à la carte*, *MaFormatin CFDT en 1 clic !*, l'espace

Ressources de l'ARC, les espaces collaboratifs, les instances, le [site Syndicalisme hebdo](http://www.syndicalismehebdo.fr)⁴², etc.

L'utilité de cet espace n'est plus à prouver : le nombre d'activations et de visites régulières ne cesse de croître (+51 888 activations en 2020, +47 200 entre janvier et octobre 2021). Si l'enjeu reste également de le faire connaître de tous, l'ampleur qu'il prend nous pousse désormais à amorcer une réflexion associant des adhérents et militants, pour répondre toujours mieux à leurs besoins.

UNE ACTUALITÉ CFDT PLUS ACCESSIBLE AVEC LE PASSAGE DE SYNDICALISME HEBDO AU FORMAT NUMÉRIQUE

Afin d'augmenter sa diffusion auprès des militants et de réduire les coûts, le Bureau national de novembre 2019 a décidé de passer à un *Syndicalisme Hebdo* 100% numérique.

Après une année de travail, le site www.syndicalismehebdo.fr, les applications smartphone Apple et Android et la version numérique de *Syndicalisme Hebdo*, publiée le mardi à 14h, ont été lancés le 21 janvier 2021. L'abonnement est désormais « gratuit » pour les structures (préfinancé par la part information de la cotisation) et accessible à tous les adhérents depuis le site. Au-delà de la réduction des coûts, cette transformation de l'hebdomadaire quarantenaire de la CFDT a permis à notre organisation d'offrir un décryptage de l'actualité sociale, syndicale et politique plus réactif et ainsi de développer une information adaptée aux enjeux et pratiques de notre époque. Avec plus de 10 000 abonnés en septembre 2021, le pari fait en novembre 2019 est un succès : ce nombre ne cesse de croître et dépassera ainsi très prochainement le nombre d'abonnés de la version papier.



42. <http://www.syndicalismehebdo.fr>



CONCLUSION

Au cours des quatre années de cette mandature, à tous les échelons de l'organisation, nous avons tenu la barre, contre vents et marées. La CFDT a été sur tous les fronts, dans toutes les dimensions de l'action syndicale, ancrée dans le réel des travailleurs et des travailleuses.

Plus que jamais, nous avons osé le changement, dessinant le nouveau visage du syndicalisme qu'il nous reste à partager avec un plus grand nombre d'adhérentes et d'adhérents.



4. ANNEXE : RAPPORT FINANCIER

1. La perception et la ventilation des cotisations CFDT	86
2. La gestion des parts nationales de cotisations CFDT	88
3. La présentation des comptes sociaux et consolidés de la Confédération	92
4. Le Compte missions ressources 2020 de la Confédération	100

Ce rapport rend compte de la perception et la ventilation des cotisations ainsi que l'utilisation des différentes parts nationales de cotisations, selon leur objet spécifique tel que défini par la charte de la cotisation syndicale CFDT.

Il présente les résultats des exercices 2017, 2018, 2019 et 2020.

Les comptes sociaux et consolidés de la Confédération ont été certifiés sans réserve par les commissaires aux comptes. Arrêtés par le Bureau national (BN), ils

ont été approuvés pour chaque exercice, à l'unanimité, par le Conseil national confédéral (CNC). Celui-ci a, au préalable, pris connaissance de l'avis des vérificateurs internes qu'il a élus (David Riou de l'URI Bretagne, Chantal Gosselin de la Fédération Interco et Thierry Mouchard de l'URI Pays de la Loire pour les exercices 2017 à 2020). Ils ont étudié annuellement les clôtures des budgets ainsi que les comptes sociaux et consolidés.

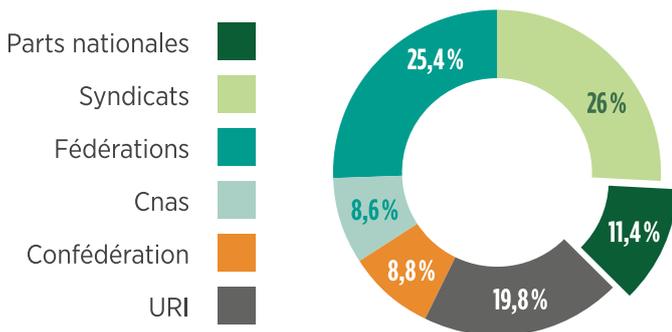
1. LA PERCEPTION ET LA VENTILATION DES COTISATIONS CFDT

Rappel des principes de la charte de la cotisation syndicale

En matière de politique financière, la CFDT s'appuie sur quatre principes : assurer l'autonomie de l'organisation, la solidarité entre les structures, la transparence des informations et la neutralité dans l'application des règles définies collectivement. Ces quatre piliers s'incarnent dans la charte de la cotisation syndicale. Celle-ci indique ainsi que *notre syndicalisme repose sur l'adhésion volontaire, le paiement d'une cotisation doit rester l'acte essentiel qui définit notre forme de syndicalisme. La place prépondérante de la cotisation dans notre fonctionnement est réaffirmée.*

En vertu de notre charte, le syndicat dispose d'au moins 26 % (et 37,5% dans le cas d'une UTR pour les adhérents retraités) des sommes collectées auprès de ses adhérents avec un montant minimum garanti par cotisation. Il conserve la totalité de la part de cotisation supérieure au plafond. Si le syndicat peut justifier qu'il applique un taux de collecte supérieur à 0,75 % du revenu annuel net de ses adhérents, il conserve la totalité de la part supérieure au taux statutaire. Il est de la responsabilité des syndicats de faire appliquer le taux de cotisation de 0,75 %.

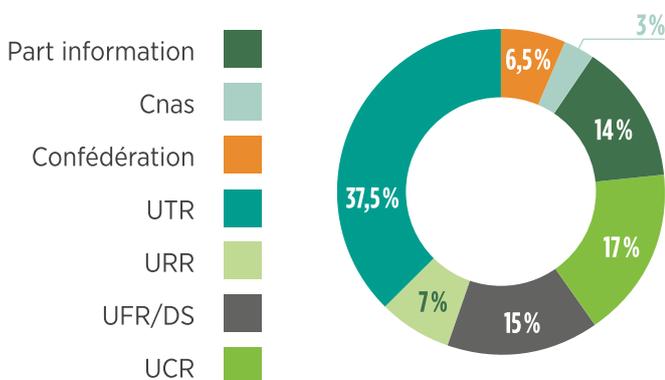
RÉPARTITION DE LA COTISATION DES SALARIÉS



RÉPARTITION DES PARTS NATIONALES



RÉPARTITION DE LA COTISATION DES RETRAITÉS



La répartition définitive est faite à la clôture de l'exercice sur la base de la cotisation moyenne réelle de chaque syndicat. Pour les cotisations des salariés, après avoir déduit la part des syndicats, puis la part affectée à l'Union confédérale des cadres, le Service central de perception et de ventilation des cotisations (SCPVC) ventile les sommes collectées entre la part fédérale (25,4%), la part régionale (19,8%), les différentes parts nationales (11,4%), la Confédération (8,8%) et la Caisse nationale d'action syndicale (Cnas) (8,6%). Les parts fédérale et régionale sont réparties au prorata du nombre de cotisations de chaque organisation.

Chaque syndicat reçoit les informations du SCPVC lui permettant de vérifier que les sommes reversées par ce dernier correspondent à ses règlements. Chaque fédération et chaque union régionale reçoit les documents lui permettant de vérifier que les sommes collectées auprès des syndicats de son champ ont été ventilées selon les règles de la charte de la cotisation.

Sur la période 2017-2020, on constate une diminution du nombre de cotisations (6 384 998 en 2017 ; 6 252 745 en 2020). En revanche, la valeur de la cotisation moyenne a augmenté de 3,37%. Cette hausse est cependant inférieure à celle de la hausse du salaire de

base sur la période. Le principe d'ajustement annuel de la cotisation pour maintenir le taux de cotisation de 0,75% du revenu dans le temps est donc insuffisamment appliqué par les syndicats.

MONTANTS COLLECTÉS ET RÉPARTIS, NOMBRE DE COTISATIONS ET VALEUR MOYENNE PAR EXERCICE

Cotisations salariés (€)	2017 Clôture	2018 Clôture	2019 Clôture	2020 Clôture
Syndicats	23 472 341,41	23 364 177,26	23 643 753,96	23 678 969,85
Fédérations	19 656 854,84	19 640 487,64	19 918 596,16	19 945 006,00
Régions	15 326 549,20	15 314 033,63	15 530 491,65	15 551 827,36
Confédération	6 810 238,87	6 804 206,17	6 900 826,51	6 909 908,50
Fonds information	7 050 314,79	7 044 984,93	7 144 645,18	7 153 765,55
Solidarité syndicale mondiale	675 532,79	675 062,97	684 713,59	685 926,13
Fonds organisation	1 099 496,66	1 098 631,90	1 114 238,71	1 116 114,98
Caisse nationale d'action syndicale	6 655 083,42	6 649 780,00	6 744 176,16	6 752 964,60
Union confédérale des cadres	937 215,33	936 440,80	949 682,25	950 956,32
Total collecte répartie	81 683 627,30	81 527 805,29	82 631 124,17	82 745 439,30
Total collecte	81 941 436,55	81 717 971,23	82 815 519,21	82 951 271,33
Nombre cotisations mensuelles	6 384 998	6 303 109	6 316 546	6 252 745
Valeur moyenne mensuelle	12,8334	12,9647	13,1109	13,2664

Cotisations retraités (€)	2017 Clôture	2018 Clôture	2019 Clôture	2020 Clôture
Unions territoriales de retraités	1 463 307,22	1 490 385,29	1 523 570,00	1 540 602,14
Unions fédérales de retraités	346 140,44	336 127,49	341 815,51	341 933,48
Développement / Solidarité	238 442,60	259 631,40	267 303,04	273 112,09
Union confédérale des retraités	662 562,70	675 172,65	690 355,31	697 057,61
Unions régionales de retraités	272 796,61	278 014,89	284 261,31	286 997,39
Confédération	253 323,73	258 172,57	263 963,35	266 494,38
Fonds information	545 637,28	556 029,77	568 522,62	574 039,55
Caisse nationale d'action syndicale	116 925,42	119 142,88	121 832,69	123 018,07
Total collecte répartie	3 899 135,99	3 972 676,94	4 061 623,83	4 103 254,71
Total collecte	3 902 155,86	3 974 358,18	4 062 839,46	4 108 250,95
Nombre cotisations mensuelles	440 563	444 895	449 070	447 664
Valeur moyenne mensuelle	8,8572	8,9332	9,0472	9,1771

2. LA GESTION DES PARTS NATIONALES DE COTISATIONS CFDT

Les produits des cotisations gérées au niveau confédéral sont isolés dans des budgets spécifiques afin de s'assurer que ces recettes sont affectées conformément à leur objet, tel que défini par la charte de la cotisation. Les résultats des exercices 2017, 2018, 2019 et 2020 de ces principaux budgets sont présentés ci-dessous.

A) LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT CONFÉDÉRAL

Ce budget couvre les charges de fonctionnement courant de la Confédération (communication confédérale, fonctionnement des instances statutaires, charges de personnel, locaux et matériel) principalement par des produits internes, stables et garantis : cotisations, reversement de salaires de conseillers techniques d'organismes paritaires ou de membres du Conseil économique, social et environnemental (Cese), contribution de la réserve de financement.

Conformément à la politique financière CFDT, le patrimoine contribue chaque année à hauteur de 1 861 400

euros au budget de fonctionnement confédéral (voir ligne Contribution réserve de financement).

Depuis 2016 s'y ajoutent les fonds issus du financement du dialogue social en provenance de l'Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN). L'AGFPN est financée par une contribution des employeurs représentant 0,016 % de la masse salariale brute et une subvention de l'État. Les fonds issus de la contribution au dialogue social sont répartis à 75 % à destination des fédérations et des URI, les 25 % restant à la Confédération. La subvention de l'État, destinée à financer la formation syndicale est répartie auprès des organisations fédératives sur la base de leurs voix au CNC, le reste finançant le budget confédéral de la formation syndicale.

La part confédérale des fonds AGFPN issus de la cotisation dialogue social alimente le budget de fonctionnement de la Confédération (voir ligne Financement dialogue social).

Budget confédéral (€)	2017 Clôture	2018 Clôture	2019 Clôture	2020 Clôture
Communication extérieure	411 969,18	392 899,33	403 519,28	286 721,75
Fonctionnement politique des instances	610 735,24	1 381 379,51	685 989,35	574 913,10
Activités nationales	1 096 809,08	961 060,13	802 082,37	532 175,44
Activités internationales	496 984,01	537 981,67	387 792,05	341 069,37
Charges de gestion courante	126 194,35	121 991,94	93 556,55	92 098,34
Personnel	13 803 428,92	14 616 864,05	14 565 221,04	13 712 425,67
Locaux	1 240 600,44	1 204 352,52	1 192 582,04	1 241 744,04
Informatique / SI	1 525 538,17	1 462 149,48	1 526 642,37	1 665 145,21
Total charges	19 312 259,39	20 678 678,63	19 657 385,05	18 446 292,92
Cotisations salariés	6 810 238,87	6 804 206,17	6 900 826,51	6 909 908,50
Cotisations retraités	253 323,73	258 172,57	263 963,35	266 494,38
Reversements conseillers Cese	597 828,75	574 422,10	576 195,02	582 998,67
Dotations conseillers techniques	640 054,42	572 888,56	555 159,27	517 748,00
Recettes complémentaires	200 000,00	137 939,57	85 330,11	60 753,83
Contribution réserve de financement	1 861 400,00	1 861 400,00	1 861 400,00	1 861 400,00
Droit syndical	2 006 276,21	2 234 864,61	2 372 771,63	2 224 762,53
Financement dialogue social	4 015 224,89	6 683 047,13	5 560 450,00	4 839 841,00
Total produits	16 384 346,86	19 126 940,70	18 176 095,88	17 263 906,91
Résultat	-2 927 912,53	-1 551 737,93	-1 481 289,17	-1 182 386,01

À la clôture des comptes 2018, le Bureau national a décidé de la mise en œuvre d'un plan d'économies afin de retrouver l'équilibre du budget de fonctionnement de la Confédération. Ce plan produit des effets positifs, hélas partiellement annulés par la diminution de

nos produits depuis 2018. La crise sanitaire débutée en 2020 a eu un effet significatif : une diminution des charges d'activité (moins de déplacements et de réunions physiques) mais aussi une baisse du financement du dialogue social.

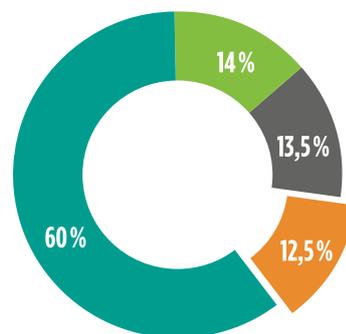
B) LE BUDGET PRESSE

La principale recette de ce budget provient de la part nationale de la cotisation Information. Depuis 2015, 87,5 % de la part Information sont affectés au budget Presse, les 12,5 % restants sont affectés aux systèmes d'information de gestion des cotisations. Ces outils sont tout ou partie au service de l'information des organisations CFDT.

La recette Presse est complétée par des ventes et abonnements auprès de structures, de militants ou d'adhérents, quelques recettes de publicité ainsi que des subventions provenant du budget confédéral.

Au cours de la période, la publication papier de la *Revue CFDT* s'est arrêtée. En 2021, le titre *Syndicalisme Hebdo* a été dématérialisé et le paiement des abonnements par les syndicats a pris fin.

RÉPARTITION DE LA PART NATIONALE INFORMATION (COTISATIONS SALARIÉS ET RETRAITÉS)



LES DIFFÉRENTS BUDGETS DE LA PRESSE

Budget Presse (€)	2017 Clôture	2018 Clôture	2019 Clôture	2020 Clôture
CFDT Magazine	4 815 195,19	4 921 852,75	4 829 036,24	4 491 005,78
Syndicalisme Hebdo	1 882 879,70	1 913 228,89	2 058 071,16	1 857 537,83
Action Juridique	308 727,61	308 258,12	292 427,20	270 096,66
CFDT : La Revue	241 894,03	225 122,60	0,00	0,00
CFDT.FR	1 246 470,00	1 157 731,01	1 035 381,81	1 023 670,51
Sous-total Presse	8 495 166,53	8 526 193,37	8 214 916,41	7 642 310,78
CFDT Productions	456 718,13	549 117,57	392 877,06	327 316,87
Audiovisuel	269 565,74	237 185,44	214 218,67	236 417,97
Agenda	403 985,53	314 109,21	327 395,49	272 167,17
Sous-total autre Presse	1 130 269,40	1 100 412,22	934 491,22	835 902,01
Total charges	9 625 435,93	9 626 605,59	9 149 407,63	8 478 212,79
Cotisations salariés (HT)	5 903 084,94	5 898 609,45	5 982 065,86	5 989 702,16
Cotisations retraités (HT)	456 850,98	465 551,38	476 012,41	480 631,62
Abonnements / Ventes	1 391 422,09	1 372 972,98	1 307 380,33	1 055 703,57
Subventions	341 651,65	121 381,99	85 088,83	83 308,95
Divers	550 273,41	280 836,49	265 046,82	251 657,81
Total produits	8 643 283,07	8 139 352,29	8 115 594,24	7 861 004,11
Résultat	-982 152,86	-1 487 253,30	-1 033 813,39	-617 208,68

Comme pour le budget de fonctionnement confédéral, les budgets Presse ont fait l'objet de mesures d'économies pour tendre vers l'équilibre (envoi à découvert de *CFDT Magazine*, dématérialisation de *Syndicalisme Hebdo*, etc.).

C) LE BUDGET DE LA CNAS

La gestion du budget de la Cnas est de la responsabilité de son comité de gestion, élu par le CNC. Le comité de gestion élit en son sein un trésorier et un président. Les budgets arrêtés par le comité sont examinés par les vérificateurs élus par le Conseil national confédéral : depuis 2017, Laurent Bigot (Fédération des Services), Alain Elie (Fédération Banques et Assurances), Sandra Renaud (URI Pays de la Loire), Véronique Estevenet (URI Nouvelle-Aquitaine).

Ce budget est alimenté par la part Cnas fixée à 8,6 % de la cotisation moyenne réelle des actifs et à 3% de celle des retraités. Il est complété par des produits financiers provenant de la réserve de financement constituée à partir des résultats des exercices antérieurs. Ces produits financiers permettent de couvrir les frais de gestion de la Cnas et ainsi d'affecter les ressources issues des cotisations entièrement aux prestations. La réserve de financement étant entièrement constituée,

elle n'est plus alimentée depuis 2016.

La réserve de grève a un autre but : elle a été constituée progressivement pour garantir la « capacité de résistance » de la CFDT selon un objectif politique décidé en congrès. Autrefois, celui-ci était fixé à dix jours d'indemnisation par an et par adhérent. Du fait des nouvelles mesures d'indemnisation à l'heure, le nouvel objectif fixé depuis le congrès de Rennes est de 35 heures d'indemnisation. En 2020, cette réserve atteignait 94 % de l'objectif.

Les provisions obligatoires pour couvrir les paiements futurs des dossiers non terminés ont fait l'objet d'une nouvelle méthode de comptabilisation issue des données statistiques sur l'ensemble des dossiers depuis 2008. Ce changement de méthode a été validé par les commissaires aux comptes. Les écarts de provisions entre deux exercices apparaissent au budget.

Budget Cnas (€)	2017 Clôture	2018 Clôture	2019 Clôture	2020 Clôture
Branche grève	193 560,35	915 098,56	187 756,91	1 029 344,73
Branche juridique	1 418 770,60	1 735 744,22	2 034 860,71	1 790 173,62
Branche service aux adhérents	713 619,84	705 964,23	722 060,75	702 000,00
Branche actions de proximité	342 562,95	601 574,85	453 987,93	312 188,91
Branche conseil & expertise	0,00	0,00	14 665,39	58 637,36
Branche autres actions	255 531,62	225 323,08	254 049,12	201 513,36
Total prestations de la Cnas	2 924 045,36	4 183 704,94	3 667 380,81	4 093 857,98
Gestion de la Cnas	2 376 545,79	2 742 675,77	2 533 150,25	2 193 518,97
Charges exceptionnelles exercices antérieurs	0,00	0,00	13 453,80	0,00
Total charges	5 300 591,15	6 926 380,71	6 213 984,86	6 287 376,95
Cotisations actifs	6 655 083,42	6 649 746,07	6 744 176,16	6 752 964,60
Cotisations retraités	116 925,42	119 142,88	121 832,69	123 018,07
Contribution réserve de financement	1 676 900,00	1 676 900,00	1 676 900,00	1 676 900,00
Produits financiers et contribution	-36 355,41	509 018,94	445 800,49	99 186,28
Total produits	8 412 553,43	8 954 807,89	8 988 709,34	8 652 068,95
Écarts de provisions	-33 488,41	-1 033 993,64	-538 969,71	-1 868 156,92
Résultat	3 145 450,69	3 062 420,82	3 313 694,19	4 232 848,92

D) LE BUDGET DE LA SOLIDARITÉ SYNDICALE MONDIALE

La part Solidarité syndicale mondiale (SSM, article 8.1 de la charte financière) est de 0,87 % de la cotisation moyenne. Le budget de la SSM alimenté par cette part de cotisation vient financer des aides au mouvement

syndical mondial et des actions de solidarité en direction de militants de ces organisations ainsi que des projets de coopération développés par l'Institut Belleville (institut de coopération de la CFDT).

Le budget SSM finance :

- a) Des aides à des syndicats (ou à des ONG agissant sur les droits des travailleurs sans être en concurrence avec des syndicats locaux) pour l'organisation de réunions, congrès, ou leur participation à des rassemblements, ou des initiatives régionales ou mondiales.
- b) Des aides à des militants de syndicat en situation personnelle difficile (liberté, menaces, santé).
- c) Des actions de solidarité (en direction de syndicats ou de syndicalistes) à l'initiative de la CSI ou de régionales de la CSI.
- d) Les charges de fonctionnement du budget SSM (principalement personnel affecté à cette mission).
- e) Une contribution aux charges de fonctionnement de l'Institut Belleville (institut de coopération CFDT).
- f) Les activités de coopération et projets de l'Institut Belleville.
- g) Des aides à une (ou des) organisation(s) (Fédérations/URI) engageant des actions répondant aux libellés a ou b ci-dessus. Pour la ligne g, une part de 5 % du budget est réservée et gérée sur une durée de mandat de quatre ans ; la part non dépensée sur une année sera reportée sur les années restantes du mandat.

À noter que les sommes non dépensées sur une des lignes du budget SSM ne peuvent être affectées à une autre ligne ou destination.

Budget Solidarité syndicale mondiale (€)	2017 Clôture	2018 Clôture	2019 Clôture	2020 Clôture
A. Aide à des syndicats ou ONG pour organisation réunions, congrès, ou leur participation à des rassemblements ou initiatives régionales ou mondiales	29 787,15	47 944,11	49 786,10	16 026,40
B. Aide à des militants de syndicat en situation personnelle difficile (liberté, menaces, santé) - Turquie, Palestine, Iran, Algérie, Égypte	3 728,80	5 540,50	2 003,98	60 700,70
C. Actions de solidarité organisées par la CSI ou des régionales de la CSI	0,00	0,00	2 000,00	10 000,00
G. Aide aux organisations CFDT (Fédérations/URI) engageant des actions répondant aux libellés A ou B ou visant à développer les engagements internationaux des militants ou responsables 5% du budget	0,00	10 000,00	19 500,00	14 000,00
D. Fonctionnement budget SSM	117 408,25	124 814,53	123 334,09	125 457,00
Personnel	91 449,61	98 425,77	97 002,86	105 140,13
Informatique + locaux	23 613,15	23 321,93	22 818,96	16 943,65
Divers (honoraires, banque, etc.)	2 345,49	3 066,83	3 512,27	3 373,22
E. Contribution au fonctionnement de l'Institut Belleville (hors projets)	135 000,00	135 000,00	135 000,00	135 000,00
F. Financement projets Institut Belleville	276 500,00	285 000,00	285 000,00	285 000,00
Total charges	562 424,20	608 299,14	616 624,17	646 184,10
Part de cotisation SSM	675 532,79	675 062,97	684 713,59	685 926,13
Total produits	675 532,79	675 062,97	684 713,59	685 926,13
Résultat	113 108,59	66 763,83	68 089,42	39 742,03

En 2020, la ligne B a été mobilisée pour des aides pour faire face à la crise du Covid-19.

E) LE BUDGET FONDS D'ORGANISATION

La charte financière a prévu de mutualiser une partie des ressources des cotisations, soit 1,42% de la cotisation moyenne mensuelle réelle, pour aider les organisations à se structurer en interne (organisation et formation) et à construire une dynamique de syndicalisation (développement). Cela constitue le Fonds d'organisation (ou FOS). Les priorités sont fixées par le Bureau national sur proposition de la Commission confédérale d'organisation (CCO) et présentées au CNC. Ces ressources viennent en complément des recettes affectées au développement par les syndicats, fédérations et régions.

Le cycle d'attribution a évolué ces dernières années suite au congrès de Marseille. La mise en œuvre d'un nouveau type de conventionnement a été expérimentée. Depuis 2020, la Confédération et toutes les organisations conventionnent sur l'année civile. Les priorités des fonds DOF (FOS, Formation, Développement, ARC et Saisonniers) sont communiquées aux organisations en détaillant les modalités à suivre pour en bénéficier. Les organisations déposent via leur correspondant DOF leurs projets. La CCO valide les projets. Elle suit leur réalisation et la clôture de ceux-ci.

Fonds d'organisation (€)	2017 Clôture	2018 Clôture	2019 Clôture	2020 Clôture
Reversements aux organisations				
Montant de l'année	530 858,98	664 550,04	587 367,38	386 935,24
Dénouement exercice antérieur	-110 811,96	177 576,63	-26 522,26	-40 784,55
Sous-total	420 047,02	842 126,67	560 845,12	346 150,69
Fonctionnement / amortissements	316 743,23	308 108,77	310 413,70	321 255,16
Total charges	736 790,25	1 150 235,44	871 258,82	667 405,85
Produits cotisations	1 099 496,66	1 098 626,29	1 114 238,71	1 116 114,98
Contribution Task Force développement au FOS	0,00	0,00	0,00	190 000,00
Total produits	1 099 496,66	1 098 626,29	1 114 238,71	1 306 114,98
Résultat	362 706,41	-51 609,15	242 979,89	638 709,13

La crise sanitaire a, en 2020, ralenti les projets et actions des organisations sur le développement.

3. LA PRÉSENTATION DES COMPTES SOCIAUX ET CONSOLIDÉS DE LA CONFÉDÉRATION

Un changement du règlement comptable applicable aux organisations syndicales est intervenu pour l'exercice 2020. Certains postes ont fait l'objet d'un reclassement ou d'une nouvelle appellation.

A) LES COMPTES SOCIAUX

Depuis 2009, la Confédération publie ses comptes sociaux et ses comptes consolidés (au périmètre comptes sociaux s'ajoutent toutes les associations, sociétés civiles immobilières et groupements d'intérêt économique que la Confédération contrôle) conformément à la loi de la démocratie sociale.

Les comptes sont arrêtés par le Bureau national, ensuite approuvés par le Conseil national confédéral.

Depuis 2009, les comptes ont été certifiés sans réserve par les commissaires aux comptes.

Le détail des comptes se retrouve sur le site internet de la [Confédération](#)¹.

Ces comptes sont également publiés au *Journal Officiel*, consultables sur [Internet](#)², indiquer à la rubrique « titre organisation » CONFEDERATION CFDT, puis choisir dans la liste le code SIREN 784409930.

L'ensemble des budgets gérés par la Confédération (Fonctionnement, Formation syndicale, SSM, Fonds organisation, Cnas, SCPVC et gestion du patrimoine mobilier et immobilier et CFDT Trésorerie) sont dans le périmètre des comptes sociaux conformément à la législation.

1. <http://www.cfdt.fr/rapports-financiers>

2. <http://www.journal-officiel.gouv.fr/comptes-syndicats/index.php>

Bilan actif (€)	2017 Clôture	2018 Clôture	2019 Clôture	2020 Clôture
ACTIF IMMOBILISÉ				
Immobilisations incorporelles :	1 989,87			
Logiciels	1 989,87			
Frais d'établissement				
Avances et acomptes				
Immobilisations corporelles :	42 280 815,86	39 500 262,58	38 766 472,49	38 102 595,19
Terrains	13 306 905,61	13 306 905,61	13 306 905,61	13 306 905,61
Constructions	27 004 472,09	24 542 752,40	22 771 681,55	21 064 976,11
Installations techniques, matériels, et outillage industriels	1 168 182,12	1 014 126,46	838 491,67	667 142,58
Autres	405 424,14	386 408,49	350 595,05	283 626,20
Immobilisations corporelles en cours	395 831,90	250 069,62	1 498 798,61	2 779 944,69
Avances et acomptes				
Immobilisations financières :	266 507 334,07	259 254 993,16	270 210 555,31	277 284 426,70
Participations	122 029,91	117 808,30	257 490,91	70 551,58
Créances rattachées à des participations	21 395 259,47	22 192 107,76	10 624 993,89	10 573 971,25
Titres immobilisés de l'activité de portefeuille	243 039 953,65	235 258 636,86	257 744 658,52	265 304 605,79
Autres titres immobilisés				
Prêts	1 948 697,67	1 685 046,87	1 582 018,62	1 333 904,71
Autres	1 393,37	1 393,37	1 393,37	1 393,37
Total I	308 790 139,80	298 755 255,74	308 977 027,80	315 387 021,89
ACTIF CIRCULANT				
Stocks et en-cours	1 354,80	1 151,10	1 667,10	4 267,41
Matières premières et autres approvisionnements				
En cours de production [biens et services]				
Produits intermédiaires et finis				
Marchandises	1 354,80	1 151,10	1 667,10	4 267,41
Avances et acomptes versés sur commandes	186 633,52	51 145,62	196 098,62	12 775,97
Créances	25 273 859,65	24 918 609,50	24 847 621,96	23 181 358,95
Créances usagers et comptes rattachés	170 663,70	114 311,87	96 344,41	232 079,95
Autres	25 103 195,95	24 804 297,63	24 751 277,55	22 949 279,00
Valeurs mobilières de placement	3 673 416,25	3 259 702,46	3 036 308,71	3 024 153,84
Autres titres	3 673 416,25	3 259 702,46	3 036 308,71	3 024 153,84
Instruments de trésorerie				
Disponibilités	7 149 813,25	12 023 717,85	27 298 256,19	30 246 467,22
Charges constatées d'avance	570 499,01	319 980,16	276 138,45	376 341,01
Total II	36 855 576,48	40 574 306,69	55 656 091,03	56 845 364,40
Total I+II	345 645 716,28	339 329 562,43	364 633 118,83	372 232 386,29

Bilan passif (€)	2017 Clôture	2018 Clôture	2019 Clôture	2020 Clôture
FONDS SYNDICAUX				
FONDS PROPRES				
Fonds propre sans droit de reprise				
Réserves	302 399 577,85	297 490 186,19	292 621 336,19	317 433 241,19
Report à nouveau				
Résultat de l'exercice	-4 909 391,64	-4 868 849,82	24 811 905,19	8 511 715,62
AUTRES FONDS PROPRES				
Fonds propre avec droit de reprise				
. Apports				
. Legs et donations				
. Résultat sous contrôle de tiers financeurs				
Écart de réévaluation				
Subventions d'investissement				
Provisions réglementées				
Droits des propriétaires				
Total I	297 490 186,21	292 621 336,37	317 433 241,38	325 944 956,81
PROVISIONS POUR RISQUES ET CHARGES				
Provisions pour risques	456 714,70	94 000,00	539 007,62	329 962,62
Provisions pour charges	8 614 798,28	7 524 170,64	7 253 287,93	5 459 627,01
FONDS DÉDIÉS				
Sur contribution publiques de financement				
Sur autres ressources	273 209,66	314 292,44	343 849,80	355 242,19
Total II	9 344 722,64	7 932 463,08	8 136 145,35	6 144 831,82
DETTES				
Emprunts obligataires convertibles				
Autres emprunts obligataires				
Emprunts et dettes auprès établissements de crédit	6 510 226,88	5 220 176,22	3 923 480,09	2 613 624,40
Emprunts et dettes financières diverses				
Avances et acomptes reçus sur commandes en cours				
Dettes fournisseurs et comptes rattachés	5 278 936,48	4 463 437,99	4 759 040,37	3 788 526,71
Dettes fiscales et sociales	310 231,40	350 273,70	457 873,16	412 038,17
Dettes sur immobilisations et comptes rattachés				
Autres dettes	26 527 931,47	28 262 181,87	29 001 375,11	31 882 749,88
Instruments de trésorerie				
Produits constatés d'avance ⁽¹⁾	183 481,20	479 693,20	921 963,37	1 445 658,50
Total III	38 810 807,43	38 775 762,98	39 063 732,10	40 142 597,66
Total (I+II+III)	345 645 716,28	339 329 562,43	364 633 118,83	372 232 386,29
⁽¹⁾ dont à plus d'un an	183 481,20	479 693,20	921 963,37	1 445 658,50

Compte de résultat (€)	2017 Clôture	2018 Clôture	2019 Clôture	2020 Clôture
PRODUITS D'EXPLOITATION				
Ventes de marchandises				
Production vendue (biens)				
Production vendue (services)	2 490 739,40	2 365 146,61	2 311 314,45	2 140 331,89
Montant net du chiffre d'affaires	2 490 739,40	2 365 146,61	2 311 314,45	2 140 331,89
Production stockée				
Production immobilisée				
Produits nets partiels sur opérations à long terme				
Subventions - Contributions	24 549 340,33	25 105 586,76	25 914 284,30	
Produits de tiers financeurs				
Concours publics et subventions d'exploitation				23 275 679,12
Contributions financières				1 424 092,26
Reprises sur dépréciations, sur provisions et amort. et transferts de charges	751 299,86	3 137 051,03	2 937 677,15	3 085 312,81
Cotisations	15 631 179,75	15 625 487,90	15 853 853,65	15 877 987,91
Utilisations des fonds dédiés				125 072,88
Autres produits	1 390 776,04	1 174 130,49	1 574 993,26	1 169 626,81
Total I	44 813 335,38	47 407 402,79	48 592 122,81	47 098 103,68
CHARGES D'EXPLOITATION				
Marchandises : achats				3 383,10
Variation de stocks	-453,10	203,70	-516,00	-2 600,31
Matières premières et autres approvisionnements : achats				
Variation de stocks				
Autres achats et charges externes	32 661 984,58	29 553 291,16	27 078 508,15	25 357 807,96
Aides financières				13 555 511,99
Subventions accordées par l'organisation syndicale				
Impôts, taxes et versements assimilés	689 807,96	704 853,81	768 865,86	728 436,60
Salaires et traitements	470 038,82	500 179,62	494 304,32	552 009,06
Charges sociales				
Dotations aux amortissements, dépréciations et provisions :				
. Sur immobilisations : dotations aux amortissements	3 717 296,17	3 408 171,63	2 351 130,41	2 057 869,91
. Sur immobilisations : dotations aux dépréciations				
. Sur actif circulant : dotations aux dépréciations	629 282,05		88 160,61	471 475,04
. Pour risques et charges : dotations aux provisions	1 049 924,94	1 311 230,47	2 874 694,62	858 738,00
Subventions accordées par l'organisation syndicale	1 604 873,50	2 673 829,48	142 410,91	136 465,27
Autres charges	12 154 991,99	14 804 082,54	16 044 398,03	27 383,33
TOTAL II	52 977 746,91	52 955 842,41	49 841 956,91	43 746 479,95
RÉSULTAT D'EXPLOITATION (I-II)	-8 164 411,53	-5 548 439,62	-1 249 834,10	3 351 623,73

Compte de résultat (suite) (€)	2017 Clôture	2018 Clôture	2019 Clôture	2020 Clôture
Quotes-parts de résultat sur opérations faites en commun				
Excédent ou déficit transféré (III)				
Déficit ou excédent transféré (IV)	3 497 042,54	3 351 258,78	2 708 101,15	2 418 538,28
PRODUITS FINANCIERS				
De participations	225 824,85	803 200,14	22 275 174,83	531 775,43
D'autres valeurs mobilières et créances de l'actif immobilisé				
Autres intérêts et produits assimilés	30 189,74	32 307,38	25 017,38	6 708,17
Reprises sur dépréciations, provisions et transferts de charges financières	1 961 772,83	22 676,05	3 504 564,72	801 075,85
Produits nets sur cessions de valeurs mobilières de placement	430 319,62	375 290,20	856 561,00	610 931,20
TOTAL V	2 648 107,04	1 233 473,77	26 661 317,93	1 950 490,65
CHARGES FINANCIÈRES				
Dotations aux amortissements, dépréciations et provisions	2 126 202,98	4 677 694,83	2 126 962,91	2 262 481,38
Intérêts et charges assimilées	461 478,66	119 646,82	93 981,45	147 597,74
Différences négatives de change	2 272,62	4 138,20	11 029,50	13 558,87
Charges nettes sur cessions de valeurs mobilières de placement				
TOTAL VI	2 589 954,26	4 801 479,85	2 231 973,86	2 423 637,99
RÉSULTAT FINANCIER (V-VI)	58 152,78	-3 568 006,08	24 429 344,07	-473 147,34
RÉSULTAT COURANT AVANT IMPÔTS (I-II+III-IV+V-VI)	-11 603 301,29	-12 467 704,48	20 471 408,82	459 938,11
PRODUITS EXCEPTIONNELS				
Sur opérations de gestion	3 064 034,99	1 049 999,29	2 589 102,16	1 308 692,05
Sur opérations en capital	29 415 482,34	30 315 319,06	12 216 201,26	69 487 698,09
Reprises sur dépréciations, provisions et transferts de charges exceptionnelles				
TOTAL VII	32 479 517,33	31 365 318,35	14 805 303,42	70 796 390,14
CHARGES EXCEPTIONNELLES				
Sur opérations de gestion	1 329 460,81	14 851,34	81 831,35	322 678,00
Sur opérations en capital	24 292 673,58	23 634 105,80	10 252 670,76	62 337 160,63
Dotations aux amortissements, dépréciations et provisions	112 538,59			
TOTAL VIII	25 734 672,98	23 648 957,14	10 334 502,11	62 659 838,63
RÉSULTAT EXCEPTIONNEL (VII-VIII)	6 744 844,35	7 716 361,21	4 470 801,31	8 136 551,51

Compte de résultat (suite) (€)	2017 Clôture	2018 Clôture	2019 Clôture	2020 Clôture
Participation des salariés aux résultats (IX)				
Impôts sur les sociétés (X)	84 100,33	76 423,83	100 747,58	84 774,00
Report des ressources non utilisées des exercices antérieurs (XI)	141 840,00	69 499,98	117 424,55	
Engagements à réaliser sur ressources affectées (XII)	108 674,40	110 582,76	146 981,91	
TOTAL DES PRODUITS (I+III+V+VII+XI) (XIII)	80 082 799,75	80 075 694,89	90 176 168,71	119 844 984,47
TOTAL DES CHARGES (II+IV+VI+VIII+IX+X+XII) (XIV)	84 992 191,42	84 944 544,77	65 364 263,52	111 333 268,85
EXCÉDENT OU DÉFICIT (XIII-XIV)	-4 909 391,67	-4 868 849,88	24 811 905,19	8 511 715,62
ÉVALUATION DES CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES EN NATURE				
Produits				
. Bénévolat	2 006 276,21	2 234 864,61	2 372 771,63	2 224 762,53
. Prestations en nature				
. Dons en nature				
Charges				
. Secours en nature				
. Mise à disposition de biens et services				
. Personnel bénévole	2 006 276,21	2 234 864,61	2 372 771,63	2 224 762,53

Le résultat très positif de l'exercice 2019 résulte essentiellement de la vente d'un immeuble à Paris, Rebuffat.

B) LES COMPTES CONSOLIDÉS

Le périmètre de consolidation comprend la Confédération (comptes sociaux) et différentes entités juridiques contrôlées par la Confédération :

- les associations suivantes : Asseco (en sommeil), Bierville, Institut Belleville, Iris (en sommeil), Isefoj, Association de gestion d'immeuble (AGI), Espace Belleville ;

- les groupements d'intérêt économique (GIE) : GIE Belleville, GIE CFDT Presse et GIE Villette ;
- l'EURL pour la commercialisation de Bierville en dehors de la CFDT: Domaine de Bierville ;
- les sociétés civiles et immobilières (SCI) : Flandre, Loire/Jaurès.

Bilan actif (€)	2017 Clôture	2018 Clôture	2019 Clôture	2020 Clôture
Immobilisations incorporelles	10 708 249	10 598 587	10 328 417	9 856 732
Immobilisations corporelles	64 950 460	49 534 956	48 608 991	47 795 029
Immobilisations financières	245 121 480	237 069 731	259 665 442	266 707 334
Total actif immobilisé	320 780 189	297 203 274	318 602 850	324 359 095
Stocks et en-cours	463 309	440 016	426 021	331 735
Clients et comptes rattachés	1 228 625	825 674	761 833	979 954
Autres créances et compte de régularisation	13 702 884	13 459 494	12 797 127	12 711 377
Disponibilités et VMP	13 817 747	53 033 714	35 541 017	36 687 451
Total actif circulant	29 212 565	67 758 898	49 525 998	50 710 517
Total actif	349 992 754	364 962 172	368 128 848	375 069 612

Bilan passif (€)	2017 Clôture	2018 Clôture	2019 Clôture	2020 Clôture
Réserves	302 399 578	297 490 186	292 621 336	317 433 241
Réserves consolidées	1 042 140	2 353 179	24 507 123	3 037 323
Report à nouveau	0,00	0,00	0,00	0,00
Résultat consolidé	-3 603 013	17 285 099	3 342 096	8 690 719
Total fonds propres	299 838 705	317 128 464	320 470 555	329 161 283
Fonds dédiés	273 210	314 292	343 850	355 242
Provisions pour risques et charges	9 074 091	7 620 749	7 794 874	5 792 168
Emprunts et dettes financières	7 272 470	5 558 158	4 423 900	2 958 903
Fournisseurs et comptes rattachés	3 734 207	3 305 607	2 898 406	2 129 206
Autres dettes et comptes de régularisation	29 800 071	31 034 902	32 197 263	34 672 806
Total des dettes	40 806 748	39 898 667	39 519 569	39 760 915
Total actif	349 992 754	364 962 172	368 128 848	375 069 608

Compte de résultat (€)	2017 Clôture	2018 Clôture	2019 Clôture	2020 Clôture
Cotisations	23 227 132	23 206 011	23 542 919	23 605 793
Subventions contribution	25 196 005	27 291 016	27 210 190	25 241 075
Autres produits d'exploitation	13 492 054	16 345 656	14 055 089	11 771 282
Report ressources non utilisées				125 073
Total des produits d'exploitation	61 915 191	66 842 683	64 808 198	60 743 223
Achats consommés	2 826 486	2 836 327	2 522 714	1 827 375
Charges externes	26 526 112	24 556 570	18 103 008	16 220 889
Charges de personnel	19 224 563	20 143 360	19 641 678	18 877 499
Impôts et taxe	2 513 669	2 602 313	2 481 115	2 272 211
Autres charges d'exploitation	12 630 869	16 129 508	16 732 941	13 640 018
Dotations aux amortissements et aux provisions	8 654 215	8 445 377	8 544 115	6 115 481
Engagements à réaliser				136 465
Total des charges d'exploitation	72 375 914	74 713 455	68 025 571	59 089 938
Résultat d'exploitation	-10 460 723	-7 870 772	-3 217 373	1 653 285
Charges financières	2 276 991	4 803 271	2 157 529	2 346 789
Produits financiers	7 553 648	7 118 432	6 354 105	9 121 780
Résultat financier	5 276 657	2 315 161	4 196 576	6 774 991
Résultat courant des entreprises inté- grées	-5 184 066	-5 555 611	979 203	8 428 276
Charges et produits exceptionnels	1 635 164	22 959 475	2 493 199	347 217
Impôts sur les résultats	87 276	77 682	100 748	84 774
Résultat net des entreprises intégrées	-3 636 178	17 326 182	3 371 654	8 690 719
Report ressources non utilisées	141 840	69 500	117 425	
Engagements à réaliser	108 674	110 583	146 982	
Résultat net de l'ensemble consolidé	-3 603 012	17 285 099	3 342 097	8 690 719
Intérêts minoritaires				
Résultat net (part du groupe)	-3 603 012	17 285 099	3 342 097	8 690 719

4. LE COMPTE MISSIONS RESSOURCES 2020

Depuis 2015, le **Compte missions ressources** (CMR) permet une autre lecture des comptes consolidés, par nature d'activités.

EMPLOIS	
Missions	50 095 K€
Agir	19 146 K€
Communiquer	8 953 K€
Défendre les adhérents	6 442 K€
Développer	2 036 K€
Diriger	3 546 K€
Former	5 054 K€
Structurer	4 918 K€
Fonctionnement	6 593 K€
Gestion patrimoniale	5 813 K€
Bénéfice	8 691 K€
TOTAL DES EMPLOIS	71 192 K€

RESSOURCES	
Ressources internes	47 357 K€
Cotisations	23 606 K€
Prestations de services	5 257 K€
Reprises sur amortissement et provisions et transfert de charges	3 079 K€
Autres produits	2 939 K€
Revenus patrimoniaux	12 476 K€
Ressources externes	23 817 K€
Ressources exceptionnelles	18 K€
TOTAL DES RESSOURCES	71 192 K€

A) À QUOI EMPLOYONS NOUS NOS RESSOURCES ?

La CFDT consacre l'essentiel de ses ressources aux missions suivantes :

AGIR 19,146 M€

Cela regroupe tous les travaux au service de l'action revendicative. Le champ d'investigation est large (travail et droit du travail, emploi, parcours et formations professionnels, protection sociale, dialogue social et vie au travail, etc.), national (avec l'Outre-Mer), européen et international.

COMMUNIQUER 8,935 M€

Il s'agit de l'information des adhérents et militants (*CFDT Magazine*, *Syndicalisme Hebdo*, le site info prud'hommes, l'espace adhérent en ligne) et de la communication auprès du grand public (cfdt.fr, tracts et affiches, campagnes, etc.). La communication – autour des positions de la CFDT, de ses valeurs et de ses actions – est fondamentale pour notre syndicalisme d'adhérents afin d'élargir notre base de sympathisants et d'électeurs aux élections professionnelles. L'information (actualité sociale et juridique, infos pratiques, etc.) est également un droit dont bénéficie chaque adhérent à la CFDT.

DÉFENDRE LES ADHÉRENTS 6,442 M€

Ce pôle est consacré à la défense des adhérents et l'on y retrouve les principales actions prises en charge par la Caisse nationale d'action syndicale ainsi qu'une partie du service juridique confédéral.

DÉVELOPPER 2,036 M€

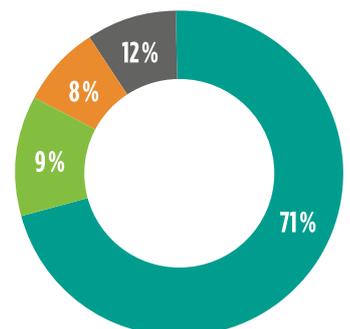
Cela regroupe l'ensemble des actions assurant le développement et le renouvellement de la CFDT (développement syndical, délégation jeunes, promotion auprès des organisations CFDT des politiques de développement, pratiques syndicales de proximité en direction des salariés et des adhérents, etc.), en complément des actions des organisations.

DIRIGER 3,546 M€

Diriger recouvre le fonctionnement des instances statutaires (congrès confédéral, Conseil national, Bureau national) nécessaires à l'échange, aux débats et à la prise de décisions collectives dans la CFDT.

EMPLOI DE NOS RESSOURCES

- Missions
- Bénéfice
- Gestion patrimoniale
- Fonctionnement





FORMER 5,054 M€

Cela concerne l'ensemble des actions de formation économique, sociale et syndicale des salariés.

STRUCTURER 4,918 M€

Cette mission regroupe les moyens déployés pour aider les syndicats et structures CFDT à mieux s'organiser, se structurer et fonctionner.

Des ressources sont aussi utilisées pour :

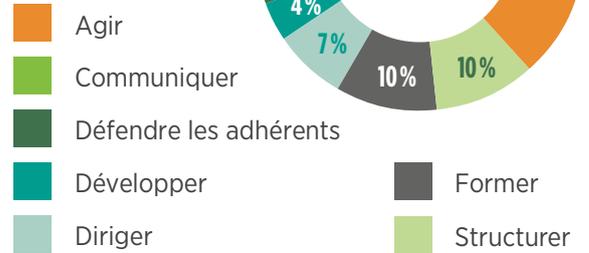
FONCTIONNER 6,593 M€

On y décompte les coûts de gestion nécessaires à la mise en place des missions de la Confédération et à son fonctionnement.

GÉRER LE PATRIMOINE 5,813 M€

La Confédération a mis en place une politique immobilière et de placements afin d'assurer son indépendance et son autonomie.

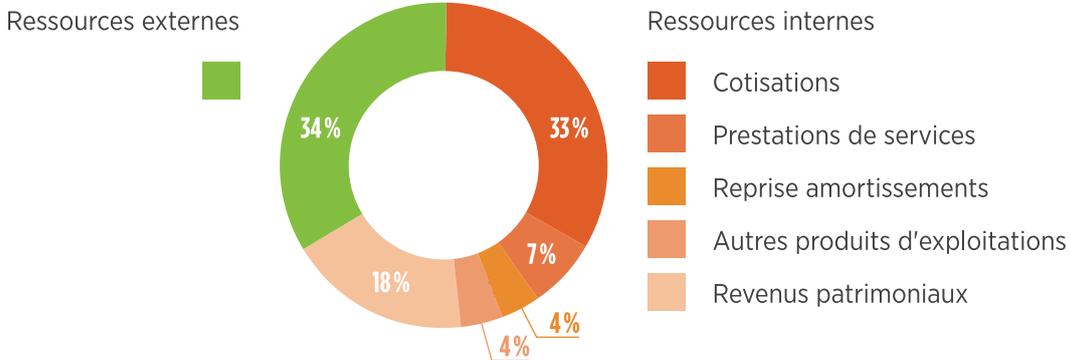
Les mis sions



B) NOS RESSOURCES

La Confédération CFDT dispose de ressources internes (les cotisations, les produits de ses placements, etc.) et de ressources externes (les subventions par exemple).

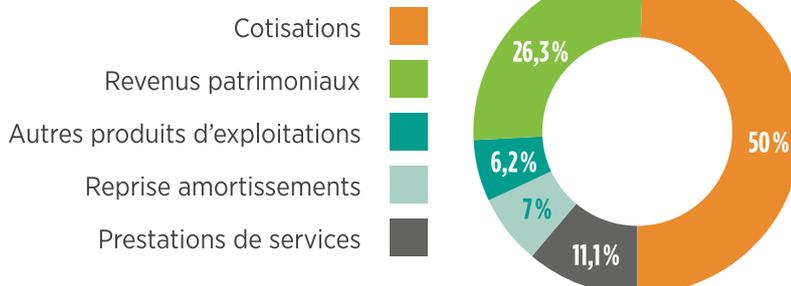
RESSOURCES TOTALES



LES RESSOURCES INTERNES

Les ressources internes sont principalement constituées des cotisations des adhérents CFDT : part Cnas, part confédérale et parts nationales (information, organisation et solidarité syndicale mondiale) dont la gestion mutualisée est confiée à la Confédération.

RÉPARTITION DES RESSOURCES INTERNES





Les revenus du patrimoine constituent l'autre source de revenus internes de la CFDT (revenus des sociétés civiles immobilières et placements financiers).

Les autres ressources internes sont les prestations de services (loyers, presse, CFDT Diffusion, etc.), les reprises sur amortissements et provisions.

LES RESSOURCES EXTERNES

Les ressources externes proviennent essentiellement de concours publics et subventions extérieures pour des actions spécifiques (AGFPN pour le financement du dialogue social, Direction générale du travail pour des missions d'intérêt général, Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam) pour la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles). Il faut noter que ces fonds, attribuées à la Confédération, font l'objet d'une redistribution très importante aux organisations fédérales et régionales CFDT.