



Syndicat

cftec

14 - 17

nov 2023

Rennes

Rapport d'activité

Travailler autrement

Pour une transition
sociale et environnementale
juste et efficace



54^e congrès confédéral

**Rapport
d'activité
2019-2023**

Édito



Chers amis militantes et militants,

Alors que notre 54^e Congrès confédéral approche, je vous présente, au nom du Conseil confédéral, ce rapport d'activité qui vous propose un résumé non exhaustif mais représentatif de l'activité déployée par la Confédération depuis le congrès de Marseille.

A cette occasion, les syndicats avaient adopté deux motions, d'orientation et d'organisation, pour guider notre action. Vous trouverez dans ce rapport de nombreux extraits (*en italique rouge*) de ces documents et vous verrez comment nous nous en sommes saisis pour les mettre en oeuvre.

A travers ces pages, vous aurez un aperçu complet de l'étendue du travail mené, aussi bien pour porter les revendications qui sont les nôtres, et les actualiser, que pour rendre notre organisation plus efficace, en mesure de répondre aux aspirations de ses adhérents et aux besoins des travailleurs. Vous verrez également que si nous avons été fidèles aux orientations que vous nous aviez fixées, il nous a fallu également prendre en compte l'actualité dans ce qu'elle a d'imprévisible ; je pense bien évidemment à la crise sanitaire qui a bouleversé nos vies quotidiennes, au travail et en dehors, et qui a conduit notre action syndicale à évoluer, entre risque sanitaire, souci d'autonomie et télétravail.

Ce mandat a également été marqué par la concrétisation du déménagement du siège confédéral afin de faciliter son accessibilité pour tous ceux qui y viennent, de manière régulière ou occasionnelle. Le débat sur l'évolution de notre système de retraite a également marqué cette période, avec des tensions fortes avec les décideurs politiques, mais cette crise a également permis à la population de mieux connaître les propositions et les analyses de la CFTC ou de ses concurrents et de manifester son soutien par une adhésion renforcée à notre organisation.

En résumé, je pourrais dire que les difficultés rencontrées ont rapproché les équipes ; il s'est développé un véritable esprit de solidarité et de collaboration dans l'ensemble du mouvement qui a largement contribué à la réalisation de ces motions.

Je vous laisse découvrir ce rapport et vous donne rendez-vous à Rennes le 14 novembre prochain pour une présentation orale de cette action et un temps de dialogue entre nous.

Avec Cyril, notre Président, et Manuel notre Trésorier, nous remercions tous ceux d'entre vous qui, à travers leur engagement dans nos sections, nos syndicats, nos unions, ont contribué à la visibilité de notre CFTC et à l'affirmation de notre syndicalisme de construction sociale.

Eric Heitz
le 26 juillet 2023

Sommaire

PARTIE I : Mise en œuvre de la motion d'orientation	9
1. La place centrale du travail dans l'épanouissement de la personne	11
a. Pour une rémunération juste et digne	11
b. Pour une correction des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes	13
c. Logement : comment la CFTC, via Action logement, a réagi face à la crise sanitaire	13
d. Un engagement constant et des victoires pour la conciliation des temps de vie	14
e. Un discours et des propositions ambitieuses pour la santé et la sécurité au travail, la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)	15
f. La déconjugalisation de l'AAH : la fin d'un choix difficile !	16
2. Un contrat social en actes pour l'emploi	17
a. La formation professionnelle tout au long de la vie	17
b. Faciliter les mobilités et transitions choisies	18
c. Une aide à l'insertion professionnelle des jeunes	19
d. Une réforme de l'assurance chômage qui échappe aux partenaires sociaux	20
e. Un lieu unique d'accompagnement (LUA) pour les travailleurs en situation de handicap	21
3. Un contrat social en actes pour l'entreprise et le monde des affaires	22
a. Des entreprises qui doivent être à la hauteur des défis sociaux et environnementaux	22
b. Repenser le système d'aides publiques aux entreprises dans le sens d'une responsabilisation	24
4. Un contrat social en actes pour la protection sociale	25
a. Un besoin de consolidation des droits existants	25
b. L'accès réel aux droits et prestations nécessite d'assurer une meilleure lisibilité	31
c. De nouveaux besoins de couverture en termes de publics et de risque	31
5. Un contrat social en actes pour le dialogue social	33
a. Un agenda du dialogue social percuté par la crise sanitaire : des acteurs du dialogue social à la hauteur des enjeux !	33
b. Sanctuariser la branche dans son rôle de garante des droits fondamentaux	34
c. Structuration d'un dialogue social entre travailleurs collaboratifs et plateformes d'emploi	35
d. Modernisation du paritarisme	36
6. Être soi-même et coopérer	37
a. Partenariat avec l'Odissée : la parole aux acteurs de terrain pour porter une vision renouvelée du dialogue social	37
b. Une dynamique d'ouverture vers le tissu associatif : l'expérience du Pacte du pouvoir de vivre (PPV)	39
c. Coopération locale pour l'emploi, expérimentation ETCLD, ancrage d'un réseau mandatés CFTC	39
d. Une mobilisation intersyndicale inédite	40

PARTIE 2 : Mise en œuvre de la motion d'organisation	41
1. Se réinventer	43
a. Attacher le syndicalisme à la personne	43
b. Capter les nouveaux publics	46
c. Assurer une proximité	47
d. Réaffirmer l'identité CFTC et se différencier	55
2. Coopérer (faire mouvement)	64
a. Améliorer la représentativité	64
b. Poursuivre le développement	73
c. Favoriser la coopération	75
3. Se transformer	81
a. Accompagner le changement	81
b. Se donner les moyens de ses ambitions	82
c. Permettre aux dirigeants de structures CFTC d'exercer pleinement leurs missions	84
d. Covid-19	87
e. Détecter les situations à risque et renforcer le droit d'ingérence	92
Militants qui nous ont quittés au cours des quatre dernières années	95
Membres du Conseil confédéral	96

PARTIE 1 :

Mise en œuvre de la motion d'orientation

1. La place centrale du travail dans l'épanouissement de la personne

a. Pour une rémunération juste et digne

« Pour permettre aux salariés de percevoir un "juste salaire" sans pénaliser l'entreprise, il convient de tendre vers une distribution plus équitable des richesses. »

À l'occasion des élections présidentielles, la CFTC a publié une série de revendications concernant la rémunération des salariés. Outre l'instauration d'un écart de rémunération maximal au sein de chaque entreprise, la CFTC a défendu ses propositions en matière de revalorisation des salaires. Chaque accord d'épargne salariale doit s'accompagner d'une politique volontariste d'accroissement des salaires sur toute la grille salariale. De même, toute distribution de dividendes aux actionnaires doit s'accompagner automatiquement d'une revalorisation salariale. La CFTC a enfin appelé à systématiquement préférer les augmentations de salaires aux distributions de primes exceptionnelles.



Scannez ce QR code pour accéder à CFTC l'App, onglet «Ressourcerie», tapez «Lettre confédérale 1577» dans la barre de recherche

Par ailleurs, lors des auditions annuelles par le groupe d'experts sur le Smic, la CFTC a rappelé que l'État a aussi un rôle à jouer en matière de revalorisation salariale : le Smic ne peut continuellement courir après l'inflation sans aggraver la fracture sociale de notre pays et sans fragiliser sa cohésion. À ce sujet, la proposition de la CFTC concernant l'application de sanctions pour non-conformité des branches a été reprise dans la loi Pouvoir d'achat d'août 2022.

« La défense du pouvoir d'achat passe aussi par des éléments de rémunération autres que le salaire. La CFTC continuera à promouvoir les dispositifs d'épargne salariale qui échappent encore à la moitié des salariés. »

La CFTC a accepté l'invitation du ministre du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion à négocier sur le partage de la valeur avec les autres partenaires sociaux. La lettre de cadrage limitait le champ de la négociation à la généralisation des dispositifs de partage de la valeur pour les salariés. Toutefois, la CFTC, bien plus ambitieuse, souhaitait aborder la question des salaires.

Après trois mois de négociations entre organisations syndicales et patronales, un accord majoritaire a été trouvé. La CFTC a choisi de signer cet ANI le 15 février 2023 : dans le contexte de crise sociale sur fond de perte de pouvoir d'achat, tout élément permettant d'améliorer le partage de la valeur est bénéfique aux salariés. Cet ANI pourrait apporter quelques améliorations en matière d'épargne salariale. Notamment, d'après l'une des propositions de la CFTC, la règle reportant l'obligation de mise en place d'un dispositif de participation en présence d'un accord d'intéressement serait supprimée. De même, à la demande de la CFTC, l'ANI met en avant la possibilité d'intégrer une clause de revoyure dans les accords d'intéressement d'une durée supérieure à un an. En outre, l'ANI reprend l'idée de la CFTC en matière d'assouplissement des conditions de déblocage anticipé de l'épargne salariale afin que celle-ci s'adapte aux défis que doivent relever les salariés en termes de dépenses environnementales et de dépenses engagées en tant que proches aidants.



**Partage de la valeur en entreprise,
la CFTC signe l'accord**

b. Pour une correction des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes

« Parce qu'une rémunération ne saurait être décente si elle fait l'objet de discrimination, la CFTC poursuivra ses efforts visant à réduire les inégalités de salaire entre femmes et hommes. »

L'index de l'égalité professionnelle mis en place en 2019 n'a malheureusement pas résorbé les écarts de salaire entre les femmes et les hommes. À poste et âge équivalents, l'écart est encore de 9 %.

Dès sa mise en place, la CFTC avait émis de sérieux doutes sur l'efficacité de cet index dont le seul mérite est d'analyser les chiffres une fois par an et de constater les écarts. Mais les entreprises ont appris à calculer une bonne note et les contrôles et pénalités sont loin d'être incitatifs... C'est pourquoi la CFTC a fait, à plusieurs reprises, des propositions d'évolution de l'index égalité pour le rendre plus contraignant et plus transparent. Certaines de ces propositions ont été reprises. En 2021, la loi Rixain a imposé aux entreprises de publier sur leur site internet non seulement la note globale mais également celle correspondant à chaque indicateur, notamment celui concernant la place des femmes dans les dix plus hautes rémunérations. Puis le durcissement de la législation s'est poursuivi en étendant la politique des quotas aux cadres dirigeants. Les comités exécutifs et autres organes de direction devront compter 30 % de femmes d'ici à 2026, puis 40 % d'ici à 2029. Un nouvel indicateur devra être publié dans l'index mais ces nouvelles obligations ne concernent que les entreprises de 1 000 salariés et plus.



**La CFTC dote ses adhérents et militants
d'un guide d'information et d'action pour faire respecter
l'égalité femmes-hommes au quotidien**

c. Logement : comment la CFTC, via Action Logement, a réagi face à la crise sanitaire

À l'instar d'autres institutions paritaires, les partenaires sociaux gestionnaires du 1 % logement ont su faire preuve de réactivité pour absorber le choc de la crise sanitaire. Dès le premier confinement, 600 logements vacants ont été mis à disposition de travailleurs d'Ehpad dont le domicile était très éloigné de leur lieu de travail. Une aide exceptionnelle de 150 euros par mois a également été attribuée à tous les salariés dont les revenus ont baissé à cause des mesures sanitaires, que ce soit pour payer leur loyer ou les mensualités d'un prêt immobilier. Ces initiatives, portées par la CFTC, ont concrétisé l'utilité sociale qui est la raison d'être de l'institution.

Désireux de préparer le monde d'après, les partenaires sociaux ont à plusieurs reprises été freinés dans leurs efforts de développement du parc de logements par des décisions gouvernementales. Un article du projet de loi de finances 2023 a ainsi conduit à faire financer, à hauteur de 300 millions d'euros, par Action logement et sans contrepartie pour les salariés, le Fonds national des aides à la pierre (FNAP). Cette première ingérence dans la vie de l'institution a provoqué une rupture de confiance et un sentiment de mépris du dialogue social et de ses acteurs.

Plus récemment, l'État a tenté de mettre la main sur la participation des entreprises à l'effort de construction (PEEC), au moyen d'un simple arrêté visant à mettre sous tutelle Action logement. En transformant la PEEC en une simple taxe, l'État se donnerait les moyens de financer d'autres politiques au détriment du logement social, intermédiaire habituellement ciblé par la participation des entreprises au logement de leurs salariés.

Parce qu'elle croit au paritarisme et sa gestion, parce que nous sommes plus que jamais face à un marché immobilier tendu avec des demandes de mobilités croissantes, parce qu'elle refuse que les cotisations soient fondues dans le budget de l'État alors qu'elles doivent se destiner aux travailleurs, la CFTC, de concert avec l'ensemble des partenaires sociaux, s'est fortement opposée à toutes ces tentatives de fragilisation d'Action logement et, à travers cette institution, du paritarisme en général.



Action logement doit rester paritaire

d. Un engagement constant et des victoires pour la conciliation des temps de vie

Pour la CFTC, la conciliation des temps de vie est un enjeu sociétal. Prendre soin de ses enfants, de ses parents, travailler, militer... concilier toutes ces responsabilités constitue un véritable défi au quotidien.

La CFTC a publié un guide qui présente de façon claire et pédagogique les dispositifs existants pour les parents, les aidants (en cas de maladie, handicap ou dépendance d'un proche), les militants syndicaux (ou associatifs), les porteurs de projet. Il en détaille les modalités... mais pointe aussi leurs lacunes, faisant l'objet de revendications CFTC.

Ce guide détaille différentes mesures et bonnes pratiques permettant de favoriser une meilleure conciliation vie professionnelle/vie personnelle.



L'ensemble des revendications sur le sujet a notamment été porté lors des Assises du travail qui se sont tenues entre décembre 2022 et avril 2023 dans l'atelier consacré à l'équilibre des temps de vie.



La conciliation des temps de vie : un enjeu clé pour la CFTC

e. Un discours et des propositions ambitieuses pour la santé et la sécurité au travail, la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

« Les salariés ne souhaitent pas que les entreprises fassent leur bonheur mais ils veulent qu'elles agissent sur le travail et son organisation. »

En 2020, à la sortie du premier confinement lié au Covid-19, et en raison de la continuité d'activité à domicile, la CFTC ne s'est pas contentée d'un énième rapport sur le télétravail. Elle a milité pour obtenir l'ouverture d'une véritable négociation sur le sujet. Cette négociation historique menée en trois semaines a permis :

- une clarification du cadre juridique du télétravail pour les entreprises et les travailleurs ;
- un guide de négociation à la main des entreprises pour mettre en place le télétravail de la façon la plus équitable possible ;
- la prise en compte de situations particulières chères à la CFTC, comme les salariés en situation de handicap ou d'aidance ;
- de mettre l'accent sur les risques professionnels pour le télétravailleur : isolement, surcharge de travail, hyperconnectivité, en excluant notamment le télétravail total.

Des avancées concrètes pour le quotidien des salariés et des entreprises ont été obtenues par la CFTC via l'ANI du 10 décembre 2020 pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et de conditions de travail. La CFTC souhaitait obtenir une meilleure traçabilité des expositions aux risques par la conservation des différents documents uniques d'évaluation des risques élaborés au sein d'une entreprise. Avec l'ANI, ces documents deviennent accessibles aux salariés même après qu'ils ont quitté l'entreprise.

Rapidement ensuite, la CFTC s'est mobilisée pour émettre des propositions sur le projet de loi Santé-

Travail. Nous avons notamment rappelé l'importance de la prévention primaire et la traçabilité largement insuffisante du risque chimique chez les travailleurs exposés. La CFTC a insisté sur la nécessité de développer la prévention au sein des TPE-PME et sur le rôle essentiel des branches. La nouvelle loi incite ces dernières à accompagner les entreprises dans l'élaboration et la mise à jour du document unique et dans la définition des actions de prévention, au moyen de méthodes et référentiels adaptés aux risques considérés et d'outils d'aide à la rédaction.

Ainsi, même si la transcription législative n'a pas eu l'envergure souhaitée, nous nous satisfaisons de certains points, comme la réaffirmation du rôle central du médecin du travail et des mesures concernant la prévention de la désinsertion professionnelle. Notre demande d'autorisation préalable du travailleur pour la consultation du passeport prévention a également été entendue.

La CFTC entend faire de la prévention primaire un enjeu fondamental de notre système de santé au travail ; c'est pourquoi elle s'est engagée avec l'ensemble des partenaires sociaux à améliorer les moyens et à réaffirmer les ambitions de la **branche AT/MP** au sein d'une négociation paritaire. Cette négociation s'est déroulée en parallèle des discussions sur la future COG de la branche. La CFTC a milité pour le maintien du compromis social de 1898, qui ne peut se réaliser que par une meilleure prévention primaire complétée d'une réparation plus juste pour les victimes.

f. La déconjugalisation de l'AAH : la fin d'un choix difficile !

L'AAH (allocation pour les adultes handicapés) est une aide financière qui permet aux personnes en situation de handicap d'avoir un minimum de ressources. Au-dessus d'un certain seuil de revenus, l'AAH n'est plus perçue. Les ressources du conjoint étant prises en compte dans ce calcul, cela obligeait les personnes à un choix difficile : rester seul et toucher l'AAH ou vivre en couple et la perdre pour au final dépendre financièrement et psychologiquement de son conjoint.

Avec les associations de personnes handicapées, la CFTC a longtemps lutté contre cette approche qui reflète une vision passéiste du handicap. Lors du dernier mandat, la CFTC n'a eu de cesse de demander l'individualisation (ou déconjugalisation) de l'AAH.

Après plusieurs abandons de textes de loi et malgré un Gouvernement réfractaire, la déconjugalisation de l'AAH a finalement été adoptée dans le cadre de la loi Pouvoir d'achat du 16 août 2022. Ainsi, à compter du 1^{er} octobre 2023, seules les ressources individuelles seront prises en compte pour l'attribution et l'évaluation de l'AAH, sans dépendre de celles du conjoint.



Allocation aux adultes handicapés : sa déconjugalisation définitivement adoptée

2. Un contrat social en actes pour l'emploi

a. La formation professionnelle tout au long de la vie

Depuis quatre ans, la CFTC a été l'une des organisations syndicales les plus actives sur cette thématique. Elle s'est pleinement investie dans les divers travaux engagés sur tous les aspects de la formation.

« La CFTC estime qu'il est nécessaire d'aller plus loin dans la sécurisation du parcours de l'apprenti. »

• Poursuivre le développement de l'apprentissage

La CFTC attache une grande importance aux formations en alternance car elles permettent d'allier enseignements généraux/professionnels et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une activité professionnelle en entreprise.

Plusieurs des propositions de la CFTC ont été intégrées dans le Plan de relance de 2020, notamment la garantie pour le jeune :

- de recevoir au moins une proposition d'apprentissage, dès lors qu'il en a fait la demande sur Affelnet ou Parcoursup ;
- de poursuivre sa formation en CFA pendant six mois (contre trois mois auparavant) en cas de rupture du contrat avec l'entreprise.

• Redorer l'image de l'enseignement professionnel

La CFTC a participé à la concertation visant à bâtir le lycée professionnel de demain, plus à même de préparer les jeunes au monde du travail. Un grand nombre de nos propositions figurent dans les conclusions de cette concertation ; celles notamment qui luttent contre le décrochage scolaire par la mise en place d'un tuteur référent ; celles aussi qui permettent la découverte du monde professionnel avec, par exemple, des temps d'échanges plus réguliers entre enseignants et professionnels des entreprises accueillant des élèves.

• Accroître la maîtrise des connaissances de base

La CFTC a largement œuvré dans la mise en place de la certification CléA (socle de connaissances et de compétences) en 2016. Face au succès rencontré par CléA auprès du public, les partenaires sociaux ont décidé la création de deux déclinaisons de cette certification : CléA numérique et CléA management.

- **Rendre plus accessible la validation des acquis de l'expérience (VAE)**

Grâce aux propositions CFTC, les aidants familiaux et proches aidants sont désormais éligibles à la VAE. De même, tout candidat à une VAE peut désormais bénéficier d'un accompagnement dès l'étape de recevabilité et d'un doublement de la durée du congé de VAE, qui passe ainsi de 24 à 48 heures.

- **Promouvoir et sécuriser l'usage du compte personnel de formation (CPF)**

La CFTC est intervenue directement auprès du Gouvernement pour proposer toute une série d'aménagements du CPF avec un double objectif. D'une part, pour sécuriser davantage son usage tout en mettant fin aux nombreux détournements dont il faisait l'objet, notamment avec l'interdiction du démarchage non sollicité (loi du 19 décembre 2022 visant à lutter contre la fraude au CPF). D'autre part, en recentrant le CPF sur ses aspects professionnalisants, grâce à des formations qualifiantes, diplômantes, ou certifiantes répondant aux critères Qualiopi ; grâce aussi au développement d'une co-construction salarié/employeur synonyme d'accord gagnant-gagnant en matière de développement des compétences.

b. Faciliter les mobilités et transitions choisies

« La mise en adéquation des compétences avec les besoins des entreprises nécessite que l'emploi soit porté par une stratégie nationale. »

- **Co-construction du dispositif Transco**

La CFTC a été l'organisation syndicale la plus productive au sein de l'intersyndicale qui a conduit à la création de Transco, dispositif destiné à favoriser les reconversions professionnelles collectives des salariés, dont l'emploi est menacé, sur des métiers porteurs localement, et le tout sans passer par la case chômage.



Scannez ce QR code pour accéder à CFTC l'App, onglet «Ressourcerie», tapez «Transco» dans la barre de recherche



- **Recherche et prospective sur la mobilité géographique des salariés**

Dans le cadre de l'Agence d'objectifs de l'Ires, la CFTC a réalisé une étude parue en 2023, et intitulée « Pour une mobilité géographique choisie par les salariés : triptyque emploi-logement-transports ». Abordée au-delà de la dichotomie subie-choisie, la mobilité géographique des salariés y est présentée comme un phénomène complexe, contrasté géographiquement, selon le statut professionnel et social, et souvent relié à une mobilité professionnelle.

L'étude présente plus particulièrement les tendances récentes s'agissant des stratégies d'accompagnement à la mobilité des entreprises (télétravail, remboursement des frais, etc.), ou des politiques publiques (obligation de mettre en œuvre un plan de mobilité, etc.). Elle souligne enfin, via des témoignages d'adhérents CFTC confrontés à une mobilité récente, le rôle croissant joué par les syndicats sur la question des mobilités géographiques des salariés (information et accompagnement des salariés en mobilité, obtention par la négociation de droits nouveaux pour les salariés, etc.).



Cette étude se présente comme une base de travail indispensable pour étayer des propositions en la matière.



Scannez ce QR code pour accéder à CFTC l'App, onglet «Ressourcerie», tapez «Mobilité» dans la barre de recherche

c. Une aide à l'insertion professionnelle des jeunes

« Avec un taux de chômage des moins de 25 ans de 21,8 %, il est primordial d'intervenir en faveur de ce public afin de ne laisser personne sur le bord du chemin. »

Les 18-24 ans représentent la seule classe d'âge d'adultes qui n'a pas droit au RSA. Un accès dérogatoire dit « RSA jeunes » existe sous réserve d'avoir travaillé deux ans à temps plein sur les trois ans, ce qui demeure inadapté aux jeunes, de plus en plus nombreux, qui peinent à s'insérer sur le marché du travail.

Pour cette raison, la CFTC avait en 2017 fortement soutenu le nouveau parcours d'accompagnement comportant deux dispositifs susceptibles de s'articuler entre eux :

- le PACEA (parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie) d'une durée de 24 mois avec aide financière possible destinée, non à la subsistance, mais à la démarche d'insertion ;
- et la Garantie jeunes d'une durée de 12 mois ouvrant droit à une allocation mensuelle égale au RSA. À cause des limites instaurées et d'un ciblage restrictif, la Garantie jeunes laissait de côté un très grand nombre de jeunes. Ce dispositif a donc été réformé en 2022.

Dans le cadre du travail préparatoire, la CFTC a porté la proposition de généraliser et d'harmoniser le soutien au revenu des jeunes entrés dans des dispositifs d'insertion. La création d'un contrat d'engagement jeunes (CEJ) n'a pas répondu en totalité à nos demandes. S'il vise un public plus large, son envergure est loin d'une garantie universelle que nous appelions de nos vœux et qui correspondait à la première intention affichée par le Gouvernement. S'il prévoit un montant d'allocation mensuelle fixe, les modalités de celle-ci sont complexes, avec un montant injustifié pour les mineurs. Insuffisamment motivées, les sanctions du non-respect de l'engagement pris par le jeune sont plus sévères que celles qui s'appliquent aux adultes ; en outre, les modalités de l'accompagnement présentent un risque de commercialisation de cette prestation.

Néanmoins, le CEJ comme parcours d'insertion combiné à un soutien au revenu marque une victoire pour notre organisation, même si ce dispositif n'est toujours pas ouvert à tous les jeunes.

d. Une réforme de l'assurance chômage qui échappe aux partenaires sociaux

• Un régime de carence prolongée qui prive de négociations

Comme le craignait la CFTC, le cadrage budgétaire et réglementaire de la négociation portant sur l'assurance chômage inscrit dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018 a engendré une dérive. En 2019, les objectifs disproportionnés du document de cadrage produit par le Gouvernement ont conduit à l'échec des négociations. En réaction, l'État a repris la main et instauré un régime dit de carence qui le conduit à définir le cadre juridique, par la loi ou le décret, dont il ne cesse de prolonger l'application malgré la fin de la crise sanitaire. Ainsi, depuis 2019, l'État édicte des vagues de nouvelles règles d'indemnisation qui impactent fortement et de tous côtés les paramètres de calcul des droits ; cela de façon de moins en moins équitable. Certes, un nouveau document d'orientation portant sur la gouvernance est prévu pour la fin 2023 (loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein-emploi) ; la CFTC s'est dite inquiète néanmoins, car rien ne garantit la reprise en main par les négociateurs fin 2023.

• Un durcissement injuste des conditions d'indemnisation

La CFTC s'est opposée à la diminution de l'allocation depuis 2019 et à la réduction automatique de 25 % de la durée applicable en métropole décidée en 2023. La CFTC a vivement dénoncé des mesures qui impactent les allocataires les plus fragiles et augmentent la pauvreté.

Le réseau CFTC, dans son ensemble, est en alerte : les principes fondamentaux de régime contributif, la sécurité des informations données aux assurés sur leurs droits et l'égalité de traitement sont fortement remis en cause par ces réformes successives.

e. Un lieu unique d'accompagnement (LUA) pour les travailleurs en situation de handicap

« Pour les personnes en situation de handicap, comme pour les autres bénéficiaires de prestations les plus fragilisés, la CFTC souhaite insister sur la place prépondérante que doit prendre l'accompagnement. »

Partant du constat que l'accompagnement des demandeurs d'emploi en situation de handicap n'était pas optimal, partant du constat également que l'affectation de ces demandeurs d'emploi à Pôle emploi (suivi de droit commun) ou à un Cap emploi (suivi spécifique) obéit à des règles qui manquent de clarté et de logique, la CFTC s'est prononcée en faveur de l'expérimentation qui a mené au rapprochement Pôle emploi/Cap emploi.

Aujourd'hui, les agences Pôle emploi sont devenues le lieu unique d'accompagnement, le LUA. L'ensemble des demandeurs d'emploi en situation de handicap sont accompagnés au sein des agences Pôle emploi. Ils sont suivis par un conseiller référent qui sera soit un conseiller Pôle emploi soit un conseiller Cap emploi, en fonction de la situation et des besoins de la personne accompagnée.

La CFTC y voit des avantages pour les demandeurs d'emploi et les employeurs : un point d'entrée unique pour des démarches simplifiées et la complémentarité des deux réseaux. L'ensemble des expertises des deux réseaux y travaillent en synergie pour apporter une réponse aux besoins des demandeurs d'emploi en situation de handicap mais aussi des employeurs qui désirent les recruter : conseillers accompagnement/entreprises, psychologues du travail, conseillers gestion des droits...

3. Un contrat social en actes pour l'entreprise et le monde des affaires

a. Des entreprises qui doivent être à la hauteur des défis sociaux et environnementaux

« L'accomplissement de la personne à travers son travail, [...] passe par l'attention portée, dans les entreprises, à la question écologique [...]. »

Loin des excès idéologiques, la CFTC concilie écologie et pragmatisme : elle défend un mix énergétique équilibré, favorisant à la fois l'ensemble des énergies renouvelables et le nucléaire, y compris de nouvelle génération (EPR, SMR, etc.). À l'occasion de la publication du rapport RTE sur les futurs énergétiques 2050, la CFTC a été auditionnée dans divers cadres, notamment à France stratégie. Elle a appuyé les scénarios qui associent énergies renouvelables et nucléaires, seules à même selon elle de mener une réindustrialisation profonde et décarbonée.

- **Planifier pour concilier, sur le long terme, réindustrialisation et transition écologique**

Titulaire d'un siège au comité exécutif du Conseil national de l'industrie (CNI), la CFTC a fait valoir la question sociale trop rarement prise en compte dans le débat entre urgence climatique et réindustrialisation. L'urgence climatique et les peurs légitimes qu'elle alimente dictent le calendrier de la transition ! Le temps social, qui est le temps nécessaire à la construction sociale (terme cher à la CFTC), est trop souvent nié ! Quid du temps nécessaire à la reconversion des sites ou à la relocalisation des industries ? Quid du temps nécessaire à l'accompagnement des travailleurs dont les métiers vont profondément muter voire disparaître ? Le temps social, c'est aussi le temps du consommateur. À quand les économies d'échelle pour que chacun puisse remplacer sa voiture thermique par une voiture électrique ?

Pour que l'industrie soit un vecteur de la transition écologique et énergétique tout en respectant les temps sociaux, la CFTC plaide au Comex du CNI pour une véritable planification écologique et énergétique. Cette dernière s'appuie nécessairement sur la puissance publique. Les politiques publiques doivent, elles aussi, privilégier le temps long afin de contrer les logiques d'investissement, de profit à court terme et d'accompagner des mutations professionnelles choisies en s'appuyant notamment sur les Opcos. Consciente que ces questions se jouent aussi et surtout à l'échelle mondiale, la CFTC s'est inquiétée depuis de longues années d'une concurrence déloyale en provenance des États-Unis, de la Chine mais pas uniquement... Des pays qui ne manquent jamais de protéger leurs marchés et, par conséquent, leurs emplois ! Elle a posé la question de savoir si la France et l'Europe étaient à la hauteur des enjeux, si elles protégeaient elles aussi nos emplois ? ... en faisant elles aussi du protectionnisme. Les récentes prises

de position par l'exécutif français consistant à observer une pause en matière de nouvelles contraintes environnementales européennes, ces contraintes étant déjà supérieures aux standards américains et chinois, vont de ce point de vue dans le bon sens !



Transition écologique en entreprise : Cyril Chabanier sur le plateau de B SMART

- **La loi Climat et Résilience ouvre un nouveau champ au dialogue social, l'environnement**

La CFTC a approuvé grandement le contenu de l'article 16 de la loi Climat et Résilience de 2021 qui renforce le rôle du CSE dans la lutte contre le changement climatique et pour répondre aux enjeux de la transition écologique.



ANI transition écologique : la CFTC signe l'accord

- **À travers l'agenda social autonome - négociation interprofessionnelle sur la transition écologique, la CFTC se saisit de cet enjeu**

La CFTC a par ailleurs conclu un accord national interprofessionnel à visée pédagogique pour l'ensemble des parties prenantes du dialogue social, à tous les niveaux. L'objectif de cet accord est de permettre aux acteurs de l'entreprise et des branches de se saisir des questions environnementales de manière plus systématique et pérenne par le biais du dialogue social afin que la transition écologique devienne une thématique à aborder en entreprise au même titre que les sujets de négociations plus usuels et classiques tels que les salaires, l'égalité professionnelle, les conditions de travail. La CFTC a par ailleurs défendu et obtenu la mise en place d'un comité de suivi qui permette d'évaluer les avancées rendues possibles par l'ANI et, si besoin, d'améliorer le texte existant ou d'ouvrir une nouvelle négociation.

b. Repenser le système d'aides publiques aux entreprises dans le sens d'une responsabilisation

« Le capitalisme financier doit laisser place à un capitalisme solidaire à visage humain. »

Dès le début de la crise sanitaire et l'avènement du « quoi qu'il en coûte », la CFTC a fait preuve de vigilance quant au financement des mesures de soutien aux entreprises. La CFTC a, depuis de nombreuses années, constaté que la charge de la maîtrise des finances publiques repose de plus en plus sur les ménages et en particulier sur les salariés.

C'est pourquoi, au fil des auditions liées à la loi Pacte de 2019 et des auditions liées à la crise sanitaire, ou encore à la demande du FMI, la CFTC a proposé une redéfinition de notre modèle fiscal via le déploiement des contreparties aux aides publiques aux entreprises. Il peut s'agir de conditionnalités plus fortes, en matière d'emploi, d'investissement ou de réduction des émissions carbone, d'octroi de crédits d'impôt et de subventions.

Parallèlement, il est nécessaire d'introduire une nouvelle contribution redevable par les entreprises bénéficiaires d'exonérations fiscales. Les entreprises ciblées seraient par exemple des entreprises polluantes qui bénéficient d'exonérations sociales. Ainsi, la fiscalité serait-elle déplacée du social vers le domaine environnemental. À ce titre, la CFTC a maintes fois rappelé que la fiscalité n'est pas uniquement une « charge » pour les entreprises : elle sert avant tout à financer des services publics. Au contraire, la multiplicité des exonérations fiscales et sociales affaiblit les droits à protection sociale (maladie, retraite, chômage) et prive notre système de protection sociale de ressources nécessaires au financement de notre modèle social.

4. Un contrat social en actes pour la protection sociale

a. Un besoin de consolidation des droits existants

1. En matière de santé

- **Le déploiement des CPTS pour un meilleur accès aux soins dans l'ensemble des territoires**

« Si des efforts importants ont été entrepris en matière de prise en charge financière du risque santé, encore faut-il que nous disposions d'une offre de soins de proximité accessible. »

La crise sanitaire a recentré l'attention du système de santé sur l'hôpital (soins lourds pour le Covid et Ségur de la santé). Afin de résoudre la crise continuellement vécue au sein du système hospitalier et de garantir à tous un accès à la santé, la CFTC a demandé une politique plus affirmée d'encouragement au développement d'une offre de soins de ville (maisons de santé, communautés professionnelles territoriales de santé).

La CFTC a ainsi participé activement au Conseil de la Cnam à la définition des orientations et des missions confiées aux communautés professionnelles territoriales de santé (CPTS). Les CPTS ont trois missions socles importantes comme l'accès aux soins (faciliter l'accès à un médecin traitant, améliorer la prise en charge des soins non programmés en ville), l'organisation du parcours de soins et le déploiement de la prévention de proximité.

Dans le cadre des négociations conventionnelles avec les médecins libéraux de l'automne 2020, la CFTC a par ailleurs émis des propositions pour renforcer l'accès aux soins de ville des assurés au sein des territoires. Ces dernières portaient sur le déverrouillage de la télémédecine et le renforcement d'une réponse organisée aux besoins de soins non programmés.

Ces propositions ont été retenues dans la négociation d'avenants aux différentes conventions nationales et accords interprofessionnels conclus avec les représentants des professions de santé à la suite de la crise sanitaire liée au Covid-19.

- **Sur le plan de la prévention en santé, des ambitions nouvelles sous l'impulsion de la CFTC**

« La CFTC demande un investissement massif vers la prévention. »

En France, la prévention sanitaire reste cantonnée à une place subsidiaire dans le système de santé malgré des enjeux de plus en plus importants.

L'état de santé en France apparaît globalement satisfaisant et l'espérance de vie a certes constamment progressé. Cependant on constate deux échecs : celui du triste record de l'espérance de vie en mauvaise santé et celui d'un creusement des inégalités sociales de santé.

C'est pourquoi, la CFTC n'a cessé de soutenir la mise en œuvre d'actions sur ces déterminants, c'est-à-dire sur les facteurs qui impactent l'état de santé de la population, y compris ceux, nombreux, qui sont indépendants du système de soins ou d'assurance maladie (alimentation, logement, éducation, travail, etc.).

En réponse, toutefois partielle, le projet de budget pour la sécurité sociale pour 2023 a affiché de nouvelles ambitions en matière de prévention en santé avec diverses mesures dont la création des consultations de prévention aux âges clés de la vie (25, 45 et 65 ans) prises en charge à 100 % ou la faculté donnée aux pharmaciens infirmiers et sages-femmes de prescrire l'ensemble des vaccins du calendrier des vaccinations recommandés pour tous les publics.

La CFTC s'est félicitée de l'ensemble de ces mesures qui constituent une première évolution de notre système de santé pour améliorer l'état de santé de la population dans son ensemble et de chacun.

La CFTC a également participé aux journées parlementaires dédiées à la prévention. Dans le cadre de ces ateliers, l'ensemble des acteurs, qu'ils soient associatifs, publics ou privés, impliqués dans la santé, l'éducation, l'alimentation se sont réunis afin de faire émerger un consensus et de proposer une feuille de route pour une politique systémique de prévention en santé.

L'idée soutenue est celle du déploiement de mesures de prévention tout au long de la vie (de l'école, à l'Ehpad en passant par le travail) en défendant une approche populationnelle de la santé et en agissant sur les déterminants de santé.

2. Dans le domaine de la famille : une CFTC engagée pour faciliter et valoriser l'implication des salariés auprès des enfants et des ascendants

- **Congé paternité : des pères plus impliqués !**

« Pour l'accueil/l'arrivée de l'enfant, la CFTC demande que le congé paternité soit allongé (un mois, fractionnable), car les résultats obtenus dans les entreprises pionnières nous enseignent que c'est devenu une vraie nécessité et une demande sociétale. »

Lors des réunions du Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA), comme lors d'auditions conduites par l'Igas (Inspection générale des affaires sociales) ou le Parlement, la CFTC n'a eu de cesse d'expliquer que dans l'intérêt de l'enfant comme dans celui des parents, la France doit améliorer ces dispositifs de congés familiaux. Rééquilibrer les conséquences d'une naissance sur la carrière professionnelle des femmes et des hommes doit commencer dès l'origine du problème, avec une amélioration du congé paternité.

La CFTC a donc salué les efforts du Parlement et du Gouvernement qui, par la LFSS 2021 et par le décret du 10 mai 2021, ont fait évoluer de façon significative ce congé, démontrant ainsi leur volonté de reconnaître l'importance de la place et du rôle des pères dès la naissance de leur enfant.

La CFTC s'est montrée très favorable à l'allongement de la durée du congé de paternité. Le congé de paternité est ainsi passé de 11 à 25 jours (s'ajoutant aux trois jours de congé de naissance) dont sept jours obligatoires et les 21 derniers jours fractionnables. Elle s'est montrée également très favorable à l'allongement du délai dans lequel celui-ci doit être pris (six mois au lieu de quatre), ce qui donne plus de souplesse dans le choix du moment le plus opportun pour les intéressés.

- **Les aidants : un domaine où la CFTC est précurseur et entendue !**

« La CFTC souhaite que les aidants puissent bénéficier de droits en matière d'aménagement du temps de travail, et accéder facilement à des congés adaptés, indemnisés et flexibles. »

« Le congé de soutien familial a été réformé pour devenir le congé proche aidant, mais la CFTC estime que le dispositif n'est pas encore assez attractif. »

Les aidants jouent un rôle essentiel dans la prise en charge de la dépendance. Être aidant demande de la disponibilité et donc, le plus souvent, cela implique de conjuguer contraintes professionnelles et

personnelles ; cela implique des moyens financiers ; cela, enfin, peut être éprouvant pour la santé. Estimés au nombre de 11 millions en France, les aidants sont pourtant invisibles dans les entreprises ou la société. La CFTC œuvre depuis longtemps pour que leur investissement soit facilité et reconnu.

Même si l'ensemble de nos revendications n'ont pas été satisfaites, plusieurs améliorations ont été apportées les concernant. C'est un domaine où la CFTC a été précurseur et finalement entendue.

Sur le plan de la conciliation des temps de vie, grâce à l'ANI du 26 novembre 2020 relatif au télétravail, nous avons obtenu un régime spécifique pour les aidants en leur reconnaissant un principe de faveur au télétravail.

Nos multiples demandes d'assouplissement du dispositif de congé proche aidant ont été payantes. Depuis le 30 septembre 2020, ce congé est ouvert à tout salarié sans condition d'ancienneté (contre un an auparavant). L'allocation journalière du proche aidant (AJPA), qui permet d'indemniser le salarié usant de son droit à congé, a été revalorisée et bénéficie à un public élargi. En revanche, la durée maximale du congé est toujours limitée à une année contre les trois ans revendiqués par la CFTC. De même, la durée d'indemnisation reste trop limitée (66 jours maximum).

Concernant les droits à la retraite des aidants, le projet de loi rectificatif de financement de la sécurité sociale pour 2023 prévoit certaines avancées afin de faciliter la lisibilité du dispositif. L'assurance vieillesse des aidants (AVA) a un périmètre plus large que l'AVPF qu'elle remplace : elle concerne désormais les parents d'enfants malades ou en situation de handicap et les aidants de personnes en situation de handicap ou en perte d'autonomie. Le texte prévoit que l'affiliation à l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale ne peut excéder une durée totale d'un an sur l'ensemble de la carrière, ce que la CFTC a regretté car les aidants sont amenés à l'être de plus en plus longtemps en raison de l'augmentation de l'espérance de vie de la population.

Enfin, grâce aux propositions CFTC, les aidants sont désormais éligibles à la validation des acquis de l'expérience et pourront ainsi valoriser les compétences acquises dans le cadre de la dépendance d'un proche.

• **Le recouvrement des pensions alimentaires : un progrès important !**

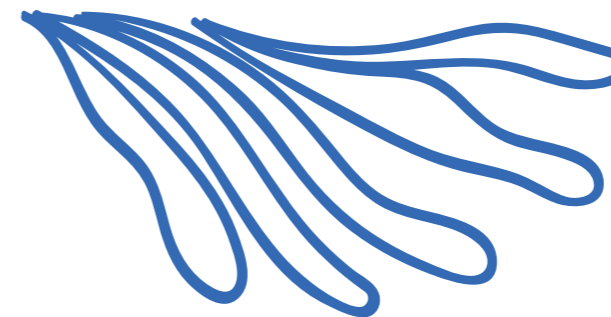
Le recouvrement des pensions alimentaires était un problème récurrent dans de nombreux cas. Le parent créancier, soit la mère dans la majorité des cas, devait engager une procédure de justice onéreuse et aléatoire.

Après la création en 2017 de l'Aripa (Agence de recouvrement et d'intermédiation des pensions alimentaires), l'accompagnement global des parents séparés est monté en puissance par étapes au cours du dernier mandat grâce notamment à la CFTC, qui préside le CA de la Cnaf.

S'appuyant sur les CAF et la MSA, jouant un rôle d'intermédiaire, ce service est devenu systématique : il n'implique aucune action de la part des parents qui se séparent (quelles que soient les modalités de la séparation) dès lors qu'une pension alimentaire est fixée par un titre exécutoire.

Aujourd'hui, le service public des pensions alimentaires compte parmi les avancées les plus déterminantes de la branche famille.

Cette approche préventive des impayés de pension alimentaire contribue ainsi à la lutte contre la pauvreté – la séparation restant le premier motif d'appauvrissement en France – et au maintien de relations apaisées entre les parents dans l'intérêt des enfants.



La CFTC fait le point sur les pensions alimentaires



Scannez ce QR code pour accéder à CFTC l'App, onglet «Ressourcerie», tapez «ARIPA» dans la barre de recherche

3. Réforme des retraites : une occasion manquée de réellement consolider le système

« La CFTC voit dans la réforme des retraites une opportunité de prendre en considération toute activité d'utilité sociale et collective dans le parcours de vie en bâtissant de nouveaux droits. »

La CFTC a soutenu l'idée d'un système de retraite universel en 2019. Au terme d'une quarantaine de réunions avec les hauts commissaires, la CFTC avait réussi à inscrire un nombre important de ses revendications dans ce qui aurait dû être la loi instituant un système de retraite universel (des majorations de pension dès le premier enfant, le maintien de la pension de réversion, un minimum de pension plus élevé qu'actuellement, des droits retraite pour les périodes d'accompagnement de l'aidant...). Malheureusement, la crise sanitaire a conduit à l'abandon de ce projet.

Presque trois ans plus tard, la réforme des retraites a été de nouveau remise au premier plan. Consciente des déficits à venir pour le système, la CFTC a néanmoins relativisé l'urgence qu'il y aurait à le réformer. Mais face à la détermination du Gouvernement, la CFTC a proposé de saisir l'opportunité des concertations, dans un contexte de comptes excédentaires selon les chiffres du COR, pour aller au-delà de la simple réforme paramétrique voulue par le Gouvernement.

La CFTC a proposé des mesures qui gomment les injustices bien identifiées du système actuel, qu'un report de l'âge légal couplé à une accélération de la réforme Touraine aggraverait inévitablement. La CFTC a également proposé de capitaliser sur les travaux menés en 2019.

À l'occasion des séances de travail ministérielles, la CFTC a porté ses revendications en matière de droits familiaux, de minima de pension, de santé au travail, de transition activité/retraite. Lors de travaux parlementaires, la CFTC a formalisé ses propositions via des amendements pour faire évoluer le projet de loi, comme une pension minimale qui permette un écart significatif avec l'Aspa (ex-minimum vieillesse), un assouplissement de la retraite progressive, une meilleure prise en compte des facteurs de risques physiques (port de charges lourdes, gestes répétitifs...).

Si elle n'a pas été suffisamment suivie, la CFTC a tout de même obtenu satisfaction sur un certain nombre d'aspects qui lui sont chers. Nous pouvons citer l'assouplissement du départ anticipé pour les personnes en situation de handicap, la libéralisation du cumul emploi-retraite, des dispositifs favorables aux aidants familiaux. Nous pouvons également citer l'ouverture de la retraite progressive aux fonctionnaires, une prise en compte moins dégradée des facteurs de risques dits ergonomiques, qui sont mieux appréhendés, dans certains cas, pour pouvoir bénéficier d'un départ anticipé en retraite pour raison de santé.



La CFTC décrypte la réforme des retraites

En contribuant au débat constitutionnel qui a suivi le rejet de la motion de censure du Gouvernement qui portait le texte, la CFTC a tenté, au maximum, d'améliorer une réforme injuste sur le fond, mais au sein de laquelle tout n'est pas en contradiction avec ce que nous avons porté antérieurement.

La CFTC a fait partie des contributeurs externes ayant saisi le Conseil constitutionnel pour s'associer aux demandes de censure adressées par les parlementaires.

Le report de l'âge légal de départ va inévitablement irradier des pans entiers de nos strates professionnelles et sociales, ainsi que les dispositifs publics et couvertures sociales qui y prennent racine. L'écoute des partenaires sociaux revêtait donc un caractère impérieux sur ce point. Or, la traduction donnée aux concertations dans les procédures mobilisées pour adopter la réforme, ainsi que dans son contenu, s'inscrit dans un sens contraire, ce qui interroge la vitalité de la démocratie sociale, voire de la démocratie tout court.

b. L'accès réel aux droits et prestations nécessite d'assurer une meilleure lisibilité

« La CFTC plaide pour la simplification de l'accès aux prestations et une meilleure lisibilité des droits. C'est pour cette raison qu'elle soutient la refonte des minima sociaux dans le sens d'une simplification. »

Au cours de ce dernier mandat, la CFTC a enfin vu aboutir un certain nombre de revendications concernant la simplification d'accès aux prestations sociales. Une évolution législative a permis aux bénéficiaires du minimum vieillesse (Aspa) et du revenu de solidarité active (RSA) de bénéficier automatiquement de la complémentaire santé solidaire (C2S).

c. De nouveaux besoins de couverture en termes de publics et de risque

La nécessité d'une assurance socialisée pour la prise en charge de la perte d'autonomie

« L'orientation de la CFTC vers une universalité de la protection sociale implique une revalorisation substantielle de la couverture publique de la perte d'autonomie. »

L'absence de concertation sur le grand âge et le report d'une grande loi sur la perte d'autonomie ont empêché la CFTC de faire valoir ses propositions concernant la refonte de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA). La CFTC comptait utiliser les recettes issues de contribution à la réduction de la dette sociale (CRDS) (à partir de 2024, année à partir de laquelle la dette sociale devait s'éteindre), pour

financer cette nouvelle prestation autonomie. Cependant, la crise sanitaire et ses effets sur les finances sociales (recettes et dépenses) ont rendu nécessaire un nouveau transfert de dette de 136 milliards d'euros supplémentaires à la Cades, ce qui repousse son extinction à 2033 et dans le même temps la possibilité d'utiliser les recettes issues de la CRDS. Privée d'une loi et de sa ressource financière, la CFTC a néanmoins présenté une nouvelle feuille de route sur le grand âge qui répartit les efforts entre la nouvelle cinquième branche de sécurité sociale, les entreprises et la société civile. Cette contribution au débat a été diffusée et promue auprès de tous les grands acteurs de la protection sociale (GPS, OPS, ministères, associations, etc.).

5. Un contrat social en actes pour le dialogue social

a. Un agenda du dialogue social percuté par la crise sanitaire : des acteurs du dialogue social à la hauteur des enjeux!

Tant la crise sanitaire que le conflit ukrainien ont démontré que les partenaires sociaux ont su être à la hauteur des enjeux. Le dialogue social a su remplir son rôle quoiqu'en disent ses détracteurs, y compris dans les périodes les plus difficiles. Que ce soit au niveau national, des branches ou des entreprises, les partenaires sociaux ont su adapter le dialogue social pour continuer à le faire vivre en concluant les accords nécessaires pour apporter des réponses rapides aux salariés et aux entreprises. Il s'est agi, certes, d'une dynamique de crise avec une gestion dans l'urgence, mais les partenaires sociaux ont su y faire face et répondre aux attentes. Ce sont surtout les mesures en faveur de l'emploi qui ont permis de soutenir les entreprises, telles que le recours massif au télétravail et le recours à l'activité partielle de longue durée (APLD) accompagnés de dispositifs de reports de charges pour les entreprises. L'objectif était de préserver l'outil de production et d'éviter des faillites et des destructions d'emplois, causées par la crise sanitaire.

Des secteurs d'activité entiers tels que l'événementiel, l'aérien, la culture, le tourisme, l'hôtellerie, la restauration ont rencontré des difficultés qui se sont installées dans le temps.

Concernant la crise énergétique, les partenaires sociaux ont aussi pu prendre la mesure des nécessités en échangeant leurs points de vue et propositions respectifs relatifs à la contribution rapide et efficace des entreprises et des salariés au plan de sobriété. Cependant, la CFTC a surtout rappelé que les défis énergétiques dus au contexte international actuel portent des objectifs essentiellement à court terme qui ne sauraient se confondre avec la transition écologique dont les objectifs, plus larges, visent une transformation de nos modes de vie et de production et s'inscrivent sur le long terme. L'ANI Dialogue social et Transition écologique conclu en avril 2023, signé par la CFTC, est un premier pas vers une démarche de transition écologique de l'ensemble de notre société dans laquelle le monde du travail doit prendre sa part. Cet ANI est un outil à destination des partenaires sociaux des branches et des entreprises et des salariés : il leur permettra de mettre en œuvre la transition écologique en explicitant la réglementation applicable, en leur donnant des points de méthode et des leviers de négociation à mettre en place en entreprise, voire au niveau de la branche pour aller plus loin.



b. Sanctuariser la branche dans son rôle de garante des droits fondamentaux

« *Seule la branche est en mesure d'assurer une régulation économique et sociale au niveau du secteur d'activité !* »

• **Salaires minimum hiérarchique : une prérogative de la branche confortée**

La CFTC a toujours revendiqué le maintien d'un juste équilibre entre l'entreprise et la branche, afin que cette dernière conserve d'une part son rôle de régulateur économique pour les entreprises et d'autre part son rôle de protecteur des garanties sociales pour les salariés, notamment en matière de rémunérations minimales.

Soucieux de maintenir la branche dans son rôle pivot, nous avons toujours rappelé l'importance de laisser à cette dernière la possibilité de déterminer la structuration de la rémunération minimale (qui inclut les salaires mais aussi des compléments de salaires tels que les primes, qui font la politique salariale propre à chaque branche).

En effet, le Code du travail prévoit que la branche fixe librement les salaires minima hiérarchiques (SMH). Aucune définition ni contenu de ses SMH ne figurent dans la loi, ce qui est logique car chaque branche a ses propres usages et pratiques de ce qu'elle considère comme étant un minima.

C'est donc tout naturellement qu'en 2019 la CFTC a contesté devant le Conseil d'État différents arrêtés d'extension d'accords salariaux de branche pris par la ministre du Travail et qui excluaient des clauses prévoyant d'intégrer des primes et des accessoires du salaire de base dans les minima salariaux de la branche au prétexte que ces derniers ne participaient pas du salaire de base assimilable au SMH.

Dans sa requête auprès de la haute juridiction, la CFTC a rappelé qu'en l'absence d'une définition des SMH par le Code du travail, il ne revenait pas à la ministre du Travail d'apporter une définition qui limiterait le SMH au salaire de base. Le législateur a choisi de laisser cette prérogative aux partenaires sociaux des branches.

C'est ce qu'a rappelé le Conseil d'État en affirmant clairement le principe suivant : la convention de branche a toute latitude pour :

- d'une part, définir les salaires minima hiérarchiques et, le cas échéant, à ce titre de prévoir qu'ils valent soit pour les seuls salaires de base des salariés, soit pour leurs rémunérations effectives résultant de leurs salaires de base et de certains compléments de salaire ;
- et d'autre part pour en fixer le montant par niveau hiérarchique.

La branche a donc été totalement reconnue dans ses prérogatives de pouvoir fixer le contenu et le niveau des SMH. Le Conseil d'État a donné raison à la CFTC.

• **Restructuration des branches : la poursuite de l'élagage en suspens ?**

Alors qu'en 2019, l'objectif de passer d'environ 700 à 200 branches inscrit dans la Loi El Khomri de 2016 est en passe d'être atteint, la Ministre du travail confie une lettre de mission à Pierre Romain, alors maître des requêtes au Conseil d'État, en vue de faire des propositions pour atteindre la cible d'une centaine de branches professionnelles. Ce dernier ne remettra jamais officiellement son rapport mais il a largement été diffusé et commenté dès février 2020. Dans ce rapport « non définitif », un schéma cible d'environ 80 branches est préconisé. La nomination de Pierre Romain au poste de directeur général du Travail et la pandémie de Covid ont suspendu le projet mais pour combien de temps ?

La CFTC a aussitôt réagi en proposant un « contre-rapport » et reste vigilante quant à l'éventuelle poursuite du chantier. Si la CFTC partage l'objectif de garantir une couverture conventionnelle effective à tous les salariés, elle s'oppose aux projets de « méga-branches » qui ne permettent pas de prendre en compte les réelles conditions sociales et économiques des secteurs professionnels et qui sont donc inévitablement synonymes de nivellement par le plus petit dénominateur commun...

Parallèlement, la Confédération a mis en place un outil de simulation des fusions possibles afin d'anticiper les conséquences en matière de représentativité et d'organisation interne (périmètre des fédérations).

c. Structuration d'un dialogue social entre travailleurs collaboratifs et plateformes d'emploi

La question des « nouvelles formes d'emploi », expression qui fait surtout référence à l'ubérisation, a amplement occupé le débat public depuis 2015 au regard des enjeux sociaux et juridiques qu'elle soulève. Pourtant, aucune solution satisfaisante n'en est ressortie.

La CFTC s'est saisie de ces sujets et a obtenu :

- **le maintien de la distinction salarié/travailleur indépendant** : par la préservation du statu quo, les effets indésirables d'un tiers-statut entre l'indépendance et le salariat sont écartés, grâce au pouvoir de contrôle et de requalification du juge ;
- **la création d'une autorité de régulation et de plusieurs instances de dialogue social** rassemblant des représentants élus des travailleurs de plateformes numériques et des représentants de ces dernières, d'abord dans le secteur du transport. La CFTC y a fait élire des représentants ;
- de ce dialogue social nouveau, des droits tout aussi nouveaux ont émergé : ainsi, **en 2023, des rémunérations minimales ont été négociées et entérinées** pour les travailleurs des secteurs concernés. L'espace de négociation institué pour les travailleurs collaboratifs constitue un terrain favorable à la mise en œuvre du principe selon lequel toute création de richesse doit générer du droit social.

d. Modernisation du paritarisme

« La proposition de la CFTC de créer un comité paritaire permanent du dialogue social (C2PDS) est plus actuelle que jamais. Ce C2PDS permettra d'établir, sans lien direct avec l'actualité brûlante, la liste de tous les sujets qui sont du ressort des partenaires sociaux et qui pourraient faire l'objet de discussions, de concertations ou de négociations. »

Pour la première fois dans un ANI, les partenaires sociaux se sont accordés sur la place et le rôle qu'ils entendent jouer dans le cadre d'un dialogue social autonome, sans pour autant remettre en cause le rôle du Gouvernement et de la représentation nationale. Plusieurs axes ont été abordés et portés par la CFTC dans cet accord : il propose une méthode pour organiser les relations entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation résultant de l'article L. 1 du Code du travail (loi Larcher). Cet accord structure la négociation interprofessionnelle dans le cadre de l'agenda économique et social autonome ainsi que son suivi. Il formalise la méthode de la négociation nationale interprofessionnelle (principes, préparation, suivi, évaluation des négociations, et organisation matérielle de la négociation).

Cet accord porte aussi l'ambition de faire progresser le paritarisme de gestion en premier lieu vis-à-vis des bénéficiaires : évaluer le service rendu, améliorer l'accès aux droits. Il s'agit aussi de parfaire et compléter les règles de fonctionnement, de transparence et de gestion du paritarisme.

Pendant cette négociation, la CFTC a réaffirmé la nécessité de structurer le dialogue social avec plus de méthode pour faire vivre un agenda social autonome des partenaires sociaux et d'améliorer les règles de gestion du paritarisme pour plus d'efficacité. La méthode établie dans cet accord a d'ailleurs été suivie et appliquée dans les discussions paritaires qui se sont ouvertes par la suite (discussions paritaires sur la transition écologique et le dialogue social inscrites à l'agenda social d'automne ; sollicitation gouvernementale sur le partage de la valeur).



Paritarisme, la CFTC signera l'accord

6. Être soi-même et coopérer

a. Partenariat avec l'Odissée : la parole aux acteurs de terrain pour porter une vision renouvelée du dialogue social

« La CFTC est favorable à la rénovation du droit d'expression directe et collective des salariés. Un temps d'échange et de débat en amont de la fixation de l'agenda social de l'entreprise permettrait de nourrir celui-ci des thématiques qui préoccupent les salariés. »

Dans un contexte de perte de confiance dans les institutions, de délitement du lien social et de repli sur des logiques individuelles, la CFTC souhaite définir des propositions ambitieuses et réalistes pour redonner du sens à l'entreprise et à la société.

Pour ce faire, elle s'est engagée dans une grande démarche de consultation à travers une enquête conduite en partenariat avec l'Odissée, une organisation qui partage notre vision du dialogue social. Il s'agit de donner la parole aux différents acteurs de terrain (salariés, élus du personnel, directions), de façon constructive, pour mutualiser les réflexions et élaborer ensemble des diagnostics et des propositions partagés. La CFTC affirme ainsi une nouvelle éthique, en cohérence avec l'enjeu de représentativité syndicale.



L'enquête CFTC/Odissée
« CSE : 4 ans après, quel bilan, quel devenir ? »

Le premier objet d'étude retenu est « le CSE, quatre ans après, quel bilan, quel devenir ? » Les ordonnances Travail de 2017 ont-elles atteint leur objectif, à savoir contribuer à impliquer les salariés dans un nouveau pacte social, républicain et démocratique ? Le comité social et économique permet-il un dialogue social, économique et environnemental ? Si oui, ce dialogue produit-il des solutions sociales, économiques et environnementales ? À travers ces différents questionnements, l'étude vise à formuler des propositions d'optimisation de l'action et du fonctionnement du CSE. Près de 500 personnes ont répondu au questionnaire « élus » ou au questionnaire « salariés ».

Un premier webinar de restitution des résultats de la cible « élus » a eu lieu avec l'équipe CFTC de Thales, particulièrement mobilisée pour cette étude. Convaincue de la nécessité de réinventer notre façon d'être en relation avec les salariés, l'équipe CFTC de Thales a ensuite diffusé ce questionnaire à l'ensemble des salariés des entreprises du groupe et non pas seulement à ses adhérents. Deux autres webinaires ont suivi avec les répondants issus d'autres entreprises.

Au niveau national, la Confédération a restitué les résultats globaux de cette étude dans le cadre d'un colloque organisé dans l'hémicycle Colbert de l'Assemblée nationale. Entre 70 et 80 personnes étaient présentes, dont la conseillère sociale du président de la République, le conseiller social de la Première ministre, l'ancien ministre de la Justice Pierre Méhaignerie et divers partenaires sociaux (Medef, ANDRH...).



Un événement pour restituer l'étude Odissée

À cette occasion, la CFTC a dénoncé le net recul de la proximité entre les élus et les salariés, comme conséquence de l'instauration du CSE, synonyme de perte, pour nombre d'entreprises, d'une instance de représentation au niveau des établissements. Elle a encore regretté la moins bonne prise en charge des questions de santé au travail.

Durant les échanges, un large consensus est apparu sur la nécessité de prendre plus et mieux en considération les aspirations de nos concitoyens à s'exprimer. À faire en sorte également que le fruit de leur expression pèse davantage dans les décisions qui impactent leur existence, qu'il s'agisse de leur vie au travail, de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, familiale et plus généralement de leur vie de citoyen !

En réponse, la CFTC a plaidé pour une rénovation du droit d'expression directe et collective des salariés dans le sens d'une effectivité et d'une utilité à tous les acteurs de l'entreprise (salariés, organisations syndicales, employeurs). Elle a proposé de créer une obligation de négociation sur la mise en place d'un temps d'échange préalable à la fixation de l'agenda social de l'entreprise avec les salariés.

Les résultats de l'étude ont été publiés dans un numéro spécial des *Cahiers du DRH* consacré au « CSE, rampe de lancement d'un nouveau dialogue ».



Pierre Jardon aborde l'étude Odissée

b. Une dynamique d'ouverture vers le tissu associatif : l'expérience du Pacte du pouvoir de vivre (PPV)

Instauré en 2019 par 19 organisations, dont la CFTC, le Pacte du pouvoir de vivre (PPV) a formulé 66 propositions pour répondre aux différentes facettes de l'urgence sociale et écologique de notre pays. Cinq mois après l'émergence des Gilets jaunes, en réaction à l'augmentation du prix des carburants, il s'agissait, entre autres, de réconcilier les questions sociales et environnementales.

Une quarantaine d'organisations ont rejoint les 19 initiatrices. Au niveau national, l'action a majoritairement consisté en un plaidoyer mené en direction des décideurs nationaux et du grand public. Par exemple : courrier au président de la République (3 avril 2020 / La crise exceptionnelle appelle une méthode de gouvernance exemplaire) ; tribune publiée le 14 octobre 2020 dans *Libération* : « Le monde d'après mérite un plan de relance écologique et social »...

La CFTC a également pris part à des comités locaux du PPV en régions : Auvergne-Rhône-Alpes ; Loire-Haute-Loire ; Île-de-France ; Finistère ; Centre-Val de Loire ; Indre-et-Loire ; Loiret ; Eure-et-Loir ; Calvados ; Pays de la Loire ; Meurthe-et-Moselle.

Durant trois années, la CFTC a fait le constat d'une tendance persistante du PPV à calquer son agenda de propositions et d'actions sur l'agenda électoral. Considérant que cette approche ne correspondait pas à notre façon de vivre notre apolitisme, les instances confédérales ont fait le choix de s'extraire provisoirement du Pacte lors des échéances électorales (élections municipales 2020, régionales 2021). La fréquence des élections était telle que ce qui se voulait l'exception est devenu la règle. À l'approche des élections présidentielles de 2022, la CFTC s'est définitivement retirée du PPV.



Pacte du pouvoir de vivre : 8 mesures prioritaires

c. Coopération locale pour l'emploi, expérimentation ETCLD, ancrage d'un réseau mandatés CFTC

« L'expérience d'un partenariat national peut être soumise à des enjeux qui dépassent nos champs et nos actions ; à l'inverse nos actions prennent tout leur sens lorsque l'on se place au niveau local sur le front de l'emploi. »

Depuis 2016, la CFTC participe au pilotage d'une expérience inédite dans 53 territoires ruraux ou urbains : l'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée. Les habitants sans emploi volontaires sont embauchés en CDI à temps choisi sur une activité qu'ils ont créée à partir d'un besoin local non pourvu. Le tout repose sur la coopération d'acteurs locaux (élus, associations locales, opérateurs publics) et financé en convertissant des dépenses de solidarité « passives » telles que le RSA en dépenses « actives » pour verser un salaire au Smic. Les résultats sont croissants : au 3 avril 2023, 1 846 personnes sont en CDI.

L'élargissement, en 2022, de 10 à 53 territoires marque un changement d'échelle. À la suite de l'appel de la Confédération, plusieurs de nos structures départementales se sont mobilisées dans cette aventure incroyable qui réorganise nos besoins et nos métiers sur nos territoires en fonction de l'humain, cœur de notre savoir-faire. Elle est vecteur d'espoir et de cohésion à tous niveaux, pour les personnes, les territoires mais aussi pour notre modèle social. La CFTC, désormais bien ancrée dans une dizaine de territoires au sein des comités locaux d'emploi, doit redoubler d'efforts pour accompagner ETCLD jusqu'en 2026.

d. Une mobilisation intersyndicale inédite

L'intersyndicale, qui s'est mobilisée durant le conflit social provoqué par la réforme des retraites, a su incarner cette ambition de coopérer tout en restant soi-même. La réussite des journées de mobilisation, le soutien de l'opinion et, en son sein, de celles et ceux qui ne peuvent pour des raisons pratiques et/ou financières prendre part aux manifestations, doivent beaucoup à l'unité syndicale que nous avons su construire et préserver. La recette de cette unité qui n'était pas gagnée d'avance a consisté à s'entendre sur l'essentiel tout en assumant nos différences et en permettant à chacune des organisations parties prenantes d'exprimer, via la presse notamment, sa sensibilité particulière. L'essentiel concernant la réforme des retraites consistait, dans un premier temps, à rejeter le principe d'un report de l'âge légal puis, dans un second temps, à dénoncer le passage en force du Gouvernement sur la méthode avec, entre autres, le recours à l'article 49.3 de notre Constitution. Parallèlement et tout au long du processus, la CFTC a pu faire entendre ses différences en formulant par exemple des alternatives de financement pour garantir à terme un équilibre des comptes, une préoccupation pas forcément partagée par l'ensemble des organisations syndicales.



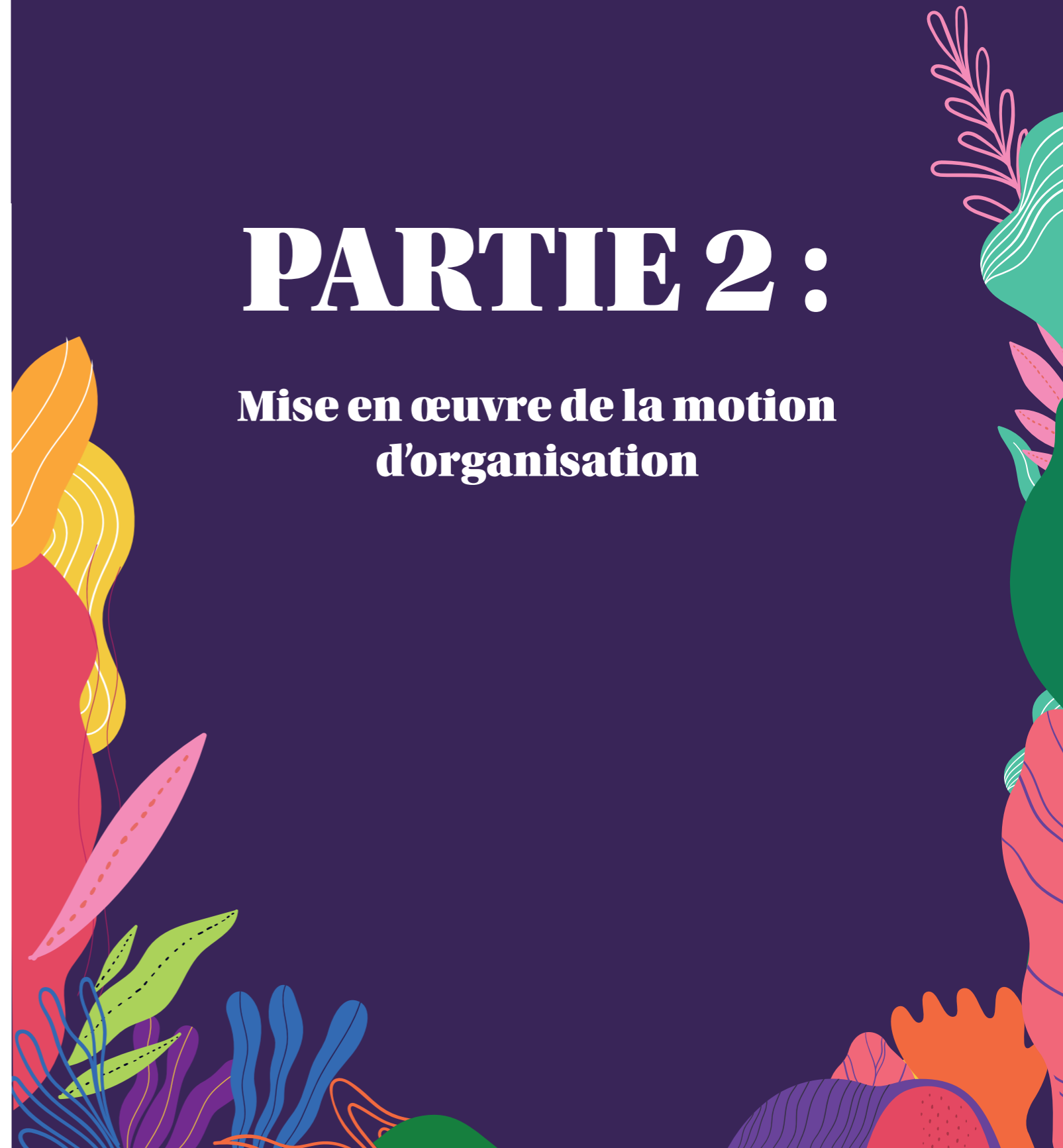
**La « rue » n'est pas
dépourvue de légitimité
à s'opposer à un texte de loi**

**La CFTC défend un mix
de solutions pour consolider
notre système de retraite**



PARTIE 2 :

Mise en œuvre de la motion d'organisation



1. Se réinventer

« L'utilisation des outils digitaux peut nous permettre de faire évoluer nos pratiques syndicales internes (telle la gestion des cotisations) afin d'alléger nos procédures et de libérer des moyens pour les réaffecter au développement de notre organisation. »

a. Attacher le syndicalisme à la personne

« Cela suppose que l'adhésion au mouvement CFTC soit facilitée et encouragée par un principe de "guichet unique" tout en garantissant le principe du nécessaire rattachement de tout adhérent à un syndicat. Lui seul, ou sa structure délégataire, est légitime sur la gestion de ses adhérents. »

- **Utilisation du module Inaric et des bordereaux automatiques pour remonter les cotisations**

À la suite de la mise en ligne du module cotisations via Inaric en juin 2018, les structures ont été fortement invitées à utiliser cet outil pour suivre leurs adhérents et faciliter les remontées de cotisations. Puis l'utilisation du bordereau automatique est devenue obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2021 pour les cotisations de la même année et fortement recommandée pour les années antérieures. Nous avons vu les modalités de paiement se moderniser et se simplifier, et le nombre de paiements par virement a dépassé le nombre de paiements par chèque.

Afin d'accompagner au mieux le mouvement dans cette phase de suppression des bordereaux sous format papier, une information systématique lors des instances a été faite, avec simultanément des tutoriels et des formations, voire un accompagnement des structures. Entre 2020 et 2022, cela représente un peu plus de 3 000 bordereaux par année et un peu plus d'un million de parts mensuelles qui ont ainsi été remontées plus rapidement.

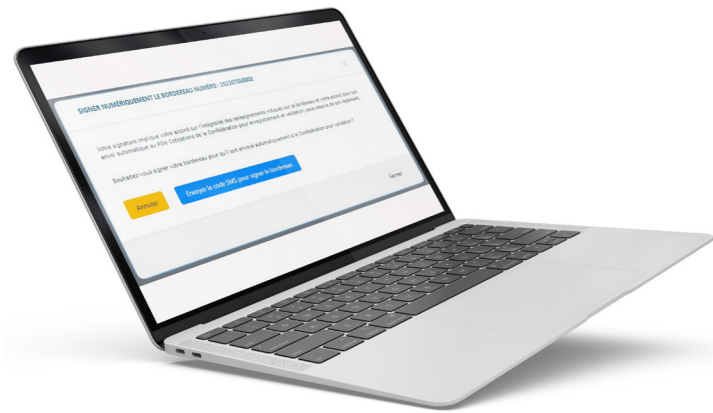
- **Possibilité de remonter les PM d'adhérents radiés ayant changé de catégorie ou de syndicat**

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2021, il est possible de créer des bordereaux avec des adhérents radiés depuis moins de six mois, ainsi que de remonter des PM « actifs » d'adhérents dont la catégorie a été mise à jour (d'actif à retraité) depuis moins de six mois également. Pour un adhérent qui aurait changé de syndicat, son ancien syndicat peut remonter ses PM pendant six mois après la date du changement effectué dans Inaric.

- **Bordereaux totalement dématérialisés grâce à la signature électronique**

L'étape suivante, demandée par nombre de trésoriers, était de ne plus avoir à imprimer et signer le bordereau sous format papier. Mais les bordereaux de cotisations constituant une pièce comptable, le processus de signature en ligne devait être sécurisé. Les développements informatiques ont permis la mise en place de la signature électronique à compter du 15 novembre 2022. Désormais, tout le processus de remontées de cotisations est dématérialisé.

Il est donc proposé aux trésoriers de préciser le type d'envoi de leur bordereau : postal ou numérique.



La dématérialisation passe aussi par la signature électronique

Ils reçoivent alors un message sur le téléphone enregistré dans la base avec un numéro de confirmation.

- **Outil d'affectation des adhérents**

Pendant longtemps, pour enregistrer un nouvel adhérent dans Inaric, la saisie de l'établissement était facultative et le syndicat de rattachement était indiqué manuellement par l'utilisateur. Trop souvent, une mauvaise affectation (professionnelle ou géographique, volontaire ou par erreur) était constatée.

Depuis janvier 2023, la logique d'affectation des adhérents dans Inaric s'est conformée à nos statuts confédéraux : c'est l'établissement de travail qui détermine l'affectation de l'adhérent.

Ainsi, le renseignement de l'établissement est devenu obligatoire pour enregistrer tout nouvel adhérent dans Inaric.

Via un appel à une base de données externe officielle, l'outil Inaric est capable de récupérer l'IDCC (identifiant de convention collective) et le département d'un établissement. Grâce à ces deux éléments, le nouvel adhérent est automatiquement affecté au bon syndicat.

La mise en place de cette procédure a plusieurs effets bénéfiques :

- Les erreurs d'affectation sont minimisées pour les nouveaux adhérents.
- Il est plus facile de (re)connaître et d'identifier d'éventuelles nouvelles sections syndicales et ainsi de favoriser l'implantation de la CFTC.
- En lien avec le module Inaric « Suivi des élections », il est possible d'obtenir rapidement la liste des adhérents d'un établissement dont l'élection CSE est à venir, ce qui permet de les mobiliser.

- Cet outil d'affectation des adhérents dans Inaric était un préalable à la mise en place de l'adhésion en ligne.

Ainsi mieux affecté, l'adhérent bénéficie immédiatement d'un accueil personnalisé de la part de son syndicat et de ses structures de rattachement. Il bénéficie également des services négociés par sa structure de rattachement (par exemple : aide en cas de retrait de permis de conduire) et des informations concernant sa branche professionnelle...

Afin de rattacher le nouvel adhérent à la bonne structure CFTC, vous devez au préalable renseigner son établissement
Utilisez la recherche multi-critères ci-dessous pour retrouver l'établissement

Etablissement de l'adhérent(*)

Siret Siret Raison sociale Raison sociale Code postal Code postal Raison S + Code P

L'établissement du nouvel adhérent n'a pas de SIRET (Fonction Publique)

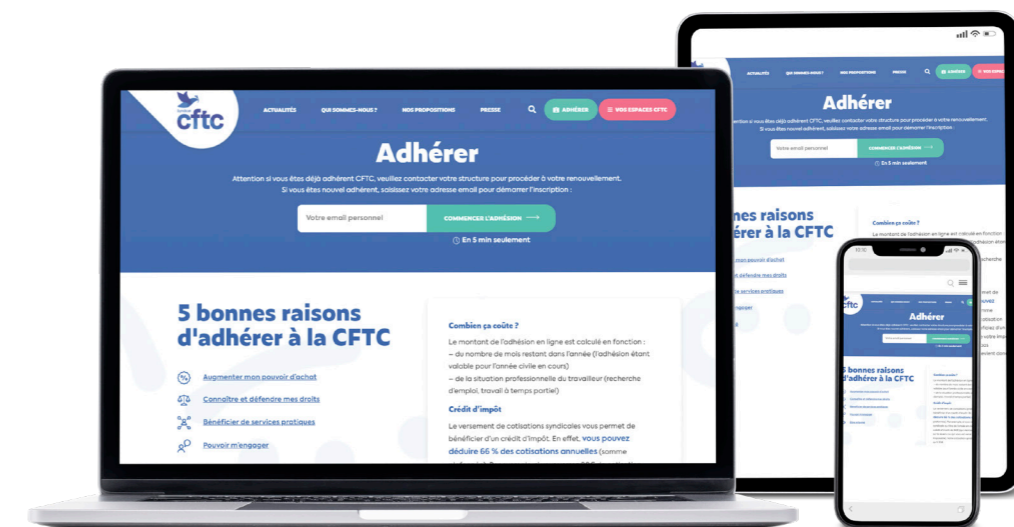
Le nouvel adhérent est Assistant(e) Maternel(le) / salarié d'un particulier employeur

L'adhérent est désormais mieux affecté pour un accueil personnalisé.

- **Adhésion en ligne**

Depuis avril 2023, toute personne (non inscrite sur Inaric) peut adhérer à la CFTC en cinq minutes via un formulaire d'adhésion en ligne simple et intuitif situé sur le site CFTC.fr. Le travailleur souhaitant adhérer suit un parcours lui demandant ses données personnelles ainsi que les données concernant son établissement de travail. Avec ces informations, il est automatiquement enregistré dans Inaric et affecté au bon syndicat. En fin de parcours, l'adhérent paie sa première cotisation avec sa carte de crédit. Cette cotisation est calculée au prorata du nombre de mois restants dans l'année civile en cours et selon sa situation professionnelle (en recherche d'emploi, travail à temps partiel).

Ce dispositif ne concerne que les primo-adhérents, et pour la première année de cotisation. L'année suivante, le syndicat se charge d'effectuer l'appel à cotisations. Ce dispositif devrait permettre d'accueillir environ 1 600 nouveaux adhérents supplémentaires par an (estimation calculée sur les premiers mois de fonctionnement).



Adhérer à la CFTC en 5 min !

b. Capter les nouveaux publics

« La CFTC adoptera ses textes pour favoriser l'accès et l'intégration des nouveaux publics dans les conseils syndicaux et les structures CFTC géographiques comme professionnelles. »

- **Adaptation du RIC pour faciliter l'intégration des nouveaux publics**

Le règlement intérieur confédéral a été revu à l'occasion du comité national d'octobre 2020, pour permettre aux salariés des TPE, aux salariés du particulier employeur et aux travailleurs des plateformes l'accès au conseil d'une structure CFTC, alors que c'était impossible précédemment.

« La confédération assurera, en association avec toutes les FD, une cartographie des acteurs (salariés des TPE, travailleurs non salariés, jeunes, travailleurs précaires...) et de leurs besoins, fera évoluer ses outils et formations pour faciliter leur identification, et priorisera les actions à mener en direction de ces publics, en tenant compte des intérêts réciproques de la CFTC et de ces travailleurs. Elle s'assurera dans ce cadre du positionnement concurrentiel des autres OS. »

- **La CFTC à l'écoute des agents publics**

À chaque cycle électoral, des campagnes nationales concernent l'ensemble du mouvement. Les élections TPE (très petites entreprises), les élections de la fonction publique et une nouveauté pour ce cycle, les élections des travailleurs des plateformes (TPF).

Ainsi, dans le cadre des élections de la fonction publique, la Confédération a mené, en lien avec l'Ifop, un sondage auprès d'un échantillon représentatif de plus de 1 000 agents des différents volets (FP d'État, territoriale et hospitalière, agents de La Poste et d'Orange, enseignement privé) une enquête sur les préoccupations des agents et sur leur adhésion aux propositions de la CFTC, ce qui a permis à la fois de communiquer en direction de la presse et de mettre l'accent sur telle ou telle revendication selon les secteurs concernés. Ces résultats sont aussi utilisables dans la durée par les structures CFTC.

- **Campagne d'élection chez les travailleurs des plateformes**

Du 5 au 16 mai 2022, plus de 120 000 travailleurs des plateformes de livraison et du secteur des VTC ont été appelés à voter en ligne pour désigner leurs représentants. Une élection déterminante pour aller vers plus de dialogue social et vers la construction d'un socle de droits protecteurs pour ces travailleurs. Grands défis de cette campagne inédite : leur méconnaissance du fait syndical et... leur mobilité.

La Confédération, en collaboration avec la Fédération générale des transports, a mobilisé les UD et les UR concernées par ces élections pour mener une campagne de terrain. Un guide de campagne a été élaboré par la Confédération pour orienter les structures interprofessionnelles dans la campagne de terrain, sans oublier une communication tous azimuts : création d'un mini site, newsletters, SMS, tracts... pour convaincre chauffeurs de VTC et livreurs de l'intérêt de voter et de mettre en place le dialogue social dans leur secteur.

Malgré une participation très faible (seuls 1,83 % des livreurs et 3,91 % des chauffeurs VTC ont participé à ces premières élections), la CFTC a su tirer son épingle du jeu chez les VTC, puisqu'elle est représentative avec près de 9 % des voix du secteur et doit se contenter de 4,3 % chez les livreurs.

Pour ce qui concerne les campagnes TPE et fonction publique, voir pp. 76 et 78.

c. Assurer une proximité

« ...emprunter aux technologies l'essentiel pour faire lien et animer notre Mouvement pour générer en continu le lien à l'adhérent... garantir à l'adhérent un socle de services... garder le lien entre adhérents... et échanger des services. »

- **CFTC l'App : l'application qui nous rend plus forts**



CFTC l'App est disponible sur le store de votre téléphone et sur vos ordinateurs sans téléchargement à l'adresse www.app.cftc.fr

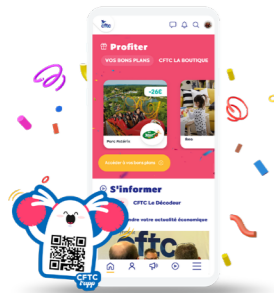
Quand un adhérent quitte son entreprise, il quitte trop souvent la CFTC. Changer cette donne est l'un des fondements de CFTC l'App qui ne cesse de s'enrichir pour renforcer le sentiment d'appartenance et centraliser les besoins des militants et des adhérents :



- Grâce à ses forums, CFTC l'App est devenue le lieu où les adhérents trouvent réponse à leurs questions.



- Ses petites annonces, sa carte interactive, ses événements, sa messagerie ainsi que son annuaire font de l'application l'espace idéal pour se retrouver et communiquer entre adhérents CFTC.



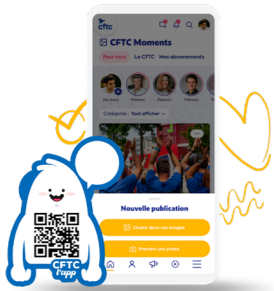
- En juin 2022, les bons plans CFTC font leur apparition. Ils font de CFTC l'App un merveilleux outil pour augmenter le pouvoir d'achat de nos adhérents. L'application devient également, grâce à ses tarifs préférentiels, un argument supplémentaire pour convaincre d'adhérer à la CFTC.



- En septembre 2022, les articles du Décodeur font leur entrée dans l'application. Ils rejoignent les articles de CFTC.fr et renforcent la facilité d'accès à l'information de nos adhérents.



- En juin 2023, la ressource arrive en grande pompe dans CFTC l'App. Elle permet aux adhérents de trouver, commander et personnaliser les outils confédéraux. Elle leur permet aussi de partager leurs propres créations et bonnes pratiques.



- Et à l'occasion du congrès : CFTC Moments. Cette nouvelle fonctionnalité renforcera encore les liens dans la communauté CFTC. Les adhérents pourront partager des posts et des stories et montrer ainsi la vie foisonnante de la CFTC sur le terrain.



Zoom sur : Les bons chiffres de CFTC l'App

600 questions posées dans les forums
et un taux de réponses de plus de **80 %**

22 000 utilisateurs
en **avril 2023**

Une moyenne de consultation
tous les **deux jours**

Vous ne l'avez pas encore téléchargée ? N'attendez plus !



**Avec moi, télécharge l'app
sur ton iPhone !**



**Avec moi, télécharge l'app
sur ton Android !**



**Avec moi, consulte l'app
sans téléchargement sur
ton ordinateur !**

« La CFTC fera évoluer ses outils pour proposer aux délégués et responsables de sections syndicales des modalités simplifiées de suivi et de gestion de la relation adhérent, et les formations adaptées. »

- **RGPD et suivi du nouvel adhérent**

Dans le cadre du RGPD (règlement général sur la protection des données), la CFTC a su adapter ses outils afin de sécuriser les données personnelles de ses adhérents et de répondre à la législation en vigueur. Ces nouvelles dispositions réglementaires contraignantes ont permis d'établir une proximité avec l'adhérent dès son adhésion.

Ainsi, depuis octobre 2020, tout nouvel adhérent enregistré dans Inaric reçoit un email de bienvenue à la CFTC lui rappelant tous les outils et services confédéraux auxquels il peut accéder en tant qu'adhérent. Ce mail de bienvenue contient un lien lui permettant de créer son compte sur CFTC l'App et ainsi d'accéder en un clic à tous ces outils et services. Un système de relance automatique a été mis en place, avec le nouvel adhérent et avec sa structure.

Via CFTC l'App, l'adhérent peut vérifier ses données personnelles et les modifier comme il le souhaite. Il peut également gérer ses abonnements aux publications CFTC qu'il reçoit par courrier. Toute modification effectuée par l'adhérent via CFTC l'App entraîne automatiquement une modification dans Inaric. L'adhérent est ainsi maître de ses données personnelles.

- **Alerte sur les transferts d'adhérents entre syndicats**

Lorsqu'un syndicat transfère la fiche d'un adhérent dans Inaric vers un autre syndicat, le nouveau syndicat d'affectation reçoit une alerte par email lui indiquant qu'un nouvel adhérent vient d'être transféré dans son périmètre. Ce mail contient le code Inaric de l'adhérent. Le syndicat peut ainsi accéder tout de suite à sa fiche et prendre contact avec l'adhérent pour l'accueillir.

- **Suivi des modifications des coordonnées de l'adhérent**

Afin de les informer des modifications faites sur leurs coordonnées personnelles, nos adhérents sont automatiquement notifiés par email lorsqu'une structure modifie une ou plusieurs de leurs coordonnées personnelles sur leur fiche Inaric. Le mail envoyé à l'adhérent indique quelle(s) donnée(s) est (sont) concernée(s) par la modification, l'ancienne donnée ainsi que la nouvelle donnée saisie.

- **Formation : « Les mardis d'Inaric » pour découvrir et s'approprier les nouveautés**

Pendant la crise Covid, la Confédération a su adapter son offre de services, et assurer une proximité avec les structures. Le nouveau format de formation « Les mardis d'Inaric » en est un bel exemple, qui s'est pérennisé au-delà des années Covid. Depuis trois ans, la plateforme Inaric propose des formation-flash d'une heure en visioconférence le mardi autour d'un thème Inaric précis : le RGPD et Inaric, le module « Suivi des élections », le module « Cotisations », la nouvelle procédure d'affectation des adhérents, etc.

Accueillant une quinzaine de personnes maximum par séance, il s'agit d'un moment d'échange privilégié avec un expert d'Inaric. Cette formule rencontre un vif succès et est très appréciée des utilisateurs.

Sur la mandature, une cinquantaine de séances « Les mardis d'Inaric » ont été organisées, pour un total de 800 participants.

- **Création d'un profil DSC**

Un nouveau type de profil d'utilisateur Inaric a été créé début 2022 : le profil « DSC » (délégué syndical central). Accessible en création par les fédérations uniquement, ce type de profil utilisateur est obligatoirement associé à une entreprise.

Un utilisateur possédant ce type de profil accède à Inaric avec la visibilité sur toutes les fiches des adhérents dont l'établissement est rattaché à l'entreprise sélectionnée à la création de l'utilisateur. L'utilisateur « DSC » accède également au module « Suivi des élections » grâce auquel il peut voir tous les résultats des élections ayant eu lieu dans les établissements rattachés à son entreprise.

Ce nouveau type de profil s'inscrit dans la volonté de faire évoluer Inaric en un véritable outil d'aide au développement. Un DSC peut, via cet accès Inaric, animer et coordonner ses sections, communiquer en direct avec ses adhérents, anticiper et organiser les élections dans ses établissements.

- **Les Villages CFTC deviennent mobiles**

« Le développement de notre action digitale ne doit pas empêcher une présence physique effective de la CFTC au plus près des lieux de travail et des personnes... La digitalisation de nos modes d'action ne se substituera pas au lien direct et vivant. »

La tournée des Villages : On the road again !

Année après année, la tournée des Villages se transforme pour répondre aux besoins des militants CFTC et s'adapter aux contraintes. Chaque année depuis 2016, une tournée des Villages CFTC est proposée aux UR et FD. En 2020, c'est la crise sanitaire qui a fait prendre un nouveau virage aux villages : camions plus petits, plus mobiles pour une implantation plus rapide : la nouvelle formule fait mouche ! Qu'ils soient placés en centre-ville ou au sein d'une entreprise, les villages mobiles reflètent l'esprit CFTC : des actions au plus proche du terrain pour aller à la rencontre des salariés.

- **Développement de la communauté CFTC sur les réseaux**

« L'utilisation d'outils digitaux permet à la fois de toucher et de suivre des personnes éloignées de tout foyer CFTC, de faciliter la diffusion de nos idées et propositions en réorientant nos moyens humains et matériels ainsi libérés pour construire une communauté plus forte. »

Ce mandat 2019-2023 est marqué par l'augmentation :

- **du nombre de « followers » sur tous les réseaux**

La présence sur les réseaux sociaux qui semblait n'être qu'un enjeu cosmétique il y a peu est devenue primordiale dans le rayonnement, le développement de la CFTC et pour peser davantage dans le débat public.

5 478 personnes suivaient la page Facebook en 2020, elles sont 8 100 en avril 2023. Les augmentations sont sensibles également pour le Twitter confédéral (de 16 700 à 17 700), celui du président (de 860 à 3 500), LinkedIn (de 940 à 2 854) ou Instagram (de 589 à 1 359).

- **des retombées presse**

Les retombées presse sont très positivement impactées par les réseaux sociaux.

	2015-2019	2019-2023
Presse écrite	296	1 077
Radio	258	1 459
TV	141	850
Total passages presse	695	3 386

La Confédération a donc été près de cinq fois plus présente dans la presse pendant ce mandat, d'où une visibilité bien plus importante de la CFTC et de ses propositions. Cela se traduit par une certaine fierté de nos militants et adhérents de voir que la CFTC sait se rendre visible ! Cette visibilité et nos propositions relayées dans les médias, particulièrement pendant la réforme des retraites, ont eu pour effet de voir nos adhésions augmenter de manière significative. Ainsi le nombre des adhésions comparées sur la même période (avril 2022 et avril 2023) montre une augmentation de plus de 30 %.



ZOOM sur : la tournée 2020-2023

73 villages organisés à la demande des structures CFTC



Le logo CFTC arpenté les rues



C'est parti pour une longue séance de tractage

Les retombées presse entraînent des hausses d'adhésions, mais la hausse des adhésions a aussi des retombées presse (reportage M6) :



Adhésions aux syndicats à la hausse, boostées par le mouvement social

- **du trafic du site**

L'exposition médiatique nouvelle, l'activité sur les réseaux sociaux, mais aussi l'actualité sociale riche traitée sur un site modernisé ont permis de doper les audiences et le trafic du site internet.



Le site internet CFTC

Entre le 1^{er} semestre 2019 et le 2nd semestre 2022 :

- Le nombre total d'utilisateurs a été multiplié par 2,8 à 245 000.
- Le nombre total de personnes connues (« returning visitors ») par 2,3 à 28 000.
- Le nombre total de pages consultées par 2,3 également à 541 000.

d. Réaffirmer l'identité CFTC et se différencier

- **Mise à jour des principes sociaux chrétiens/déclinaison en outils**

« Expliquer ce qui fait la spécificité de la CFTC... »

La Confédération veillera à ce que ses dirigeants et représentants disposent des outils leur permettant d'affirmer avec fierté notre spécificité dans la vie sociale de notre pays.

Dans ce cadre, un travail de présentation synthétique des principes sociaux chrétiens a été mené : famille, destination universelle des biens, subsidiarité. Dans un second temps (en cours), il s'agit d'identifier des militants qui s'inspirent de ces grands principes, soit dans les revendications qu'ils portent, soit dans leurs pratiques syndicales. Ces exemples seront ensuite déclinés (sous forme d'outils de formation ou de communication) à destination de tous les adhérents et militants.

- **Élaboration du document de synthèse de nos propositions + déclinaisons**

Les piliers de notre militantisme : s'approprier les revendications de la CFTC grâce au digital.

Disponibles dans la rubrique « Nos propositions » de CFTC.fr et aussi sous la forme d'un livret téléchargeable, les propositions 2022-2023 de la CFTC en matière de dialogue social répondent aux aspirations des travailleurs dans la diversité de leurs statuts et de leurs situations. En quelques lignes, il est simple de connaître et comprendre les revendications CFTC regroupées selon de grandes thématiques suivantes : Emploi et mobilité • Politique familiale • Conditions de travail • Dépendance/autonomie • Rémunération et pouvoir d'achat...

Et pour faire la promotion de ces propositions qui font de la CFTC un acteur efficace du dialogue social, une série d'affiches, disponible dans la ressource, a été éditée.



**Nos propositions :
les piliers de notre militantisme**

- **Création du compte twitter de Cyril Chabanier et du compte Facebook Syndicat CFTC**

« On l'observe chaque jour, il faut aujourd'hui être utile, pratique, agile... pour pouvoir répondre aux besoins, pour être « liké » ou « suivi » sur les réseaux sociaux, comme dans les médias traditionnels qui les consultent. »

À la CFTC, nous n'étions pas les plus convaincus par les réseaux sociaux où la mesure, l'écoute, la pondération sont rarement de mise. Mais Twitter est devenu une vitrine dont tous les politiques, toutes les institutions, tous les journalistes se servent. Pour peser dans le débat public et devenir une « figure » de l'actualité, il fallait donner à la Confédération une vitrine médiatique. Nous avons donc développé l'activité du compte confédéral tout en créant un compte pour le président.



Tous abonnés au compte twitter de Cyril Chabanier

Nous avons également multiplié notre présence sur Facebook, LinkedIn et développé les contenus sur la chaîne YouTube, avec un travail important d'alimentation et de coordination de ces espaces.



Rejoignez la chaîne YouTube de la CFTC et découvrez de nombreuses vidéos !

« Message clair, constructif, distinctif des autres OS... »

- **Cate**

Cate, c'est NOTRE youtubeuse CFTC spécialisée dans le droit du travail. Avec pédagogie et sans chichis, elle nous parle dans ses vidéos de travail, société, droit des salariés... Ou même parfois tout ça à la fois ! En deux saisons seulement, elle a réussi à conquérir le cœur de nos adhérents et de nombre de travailleurs. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : ses vidéos YouTube cumulent plus de 620 000 vues. Un score de star qui devrait encore augmenter avec l'arrivée prochaine de la troisième saison.



Avec Cate, tout est plus clair

- **Le Décodeur**

« On ne va pas vous expliquer le paradoxe de l'œuf ou de la poule »

La CFTC a créé Le Décodeur pour toutes les questions sur les droits des travailleurs. C'est la première organisation syndicale à avoir développé un outil digital pour décrypter Code du travail et Code de la sécurité sociale !

Le Décodeur CFTC se révèle outil de vulgarisation et outil de promotion. En partageant ainsi largement son expertise, la CFTC se positionne comme référent et gagne en visibilité !

- **Évolution continue des émissions *Expression directe***

Le format des six émissions annuelles diffusées sur France Télévisions a été entièrement renouvelé. Reportage, plateau TV, séries, films d'animation... L'objectif est de délivrer un message clair, constructif, distinctif des autres OS, au service des campagnes en cours (TPE, fonction publique, CSE). Chaque fois, les valeurs et positions de la CFTC sont incarnées par son président.

2023 : une saison animée pour faire voter en entreprises



Les *Expression directe* diffusées sur Radio France ont également évolué pour favoriser cette incarnation.



Retrouvez Cyril Chabanier sur France Inter



Zoom sur :



L'affiche promotion du Décodeur

Le Décodeur en version mobile !

Le Décodeur en chiffres :

11 rubriques thématiques : emploi, formation, rémunération, santé, temps de travail, vie personnelle et familiale...

6 formats : « 3 minutes pour comprendre », dossiers, questions/réponses, infographies, vidéos, quiz

61 898 visites (mars 2023)

- **Une nouvelle charte graphique et ses déclinaisons**

Plus unis, plus forts avec le nouveau logo !

Tout début 2022, tournant graphique pour la CFTC : un nouveau logo voit le jour ! En s'appuyant sur ses racines, grâce à la colombe, le logo se compose d'une myriade de bleus, symbole de la force du collectif CFTC. Pour assurer une cohérence d'ensemble et gagner en visibilité, le logo a été pensé pour ses déclinaisons structures... qui s'en sont largement emparées et portent haut et fort les couleurs de la CFTC. Suite logique de ce regain de modernité : une charte graphique et de tout nouveaux outils ont vu le jour : tracts, affiches, carte d'adhérent...



Un nouveau logo pour une nouvelle dynamique CFTC

- **LVAD devient LVEB**

La revue dédiée aux adhérents fait peau neuve !

Changement de titre, changement d'allure : déjà riche de 10 numéros, *La Vie en bleu CFTC*, trimestriel tiré à 145 000 exemplaires, fait mouche. La refonte de l'ex-*Vie à défendre* visait à renforcer l'attractivité du magazine, pour en faire un véritable outil de diffusion et de promotion de nos idées. Les adhérents sont fiers de leur magazine, dont ils savourent l'esthétique moderne allée à une ligne éditoriale resserrée :

Débattre de grands sujets

Accompagner les enjeux électoraux

Faire vivre la communauté CFTC



Se montrer force de proposition sur toutes les questions de travail et d'emploi.

Voter et faire voter CFTC.

Bâtir une com' solide en complémentarité avec nos outils numériques.

La *Lettre confédérale*, revue mensuelle des militants tirée à 12 000 exemplaires n'est pas en reste, avec une maquette elle aussi refondue et des objectifs bien précis :

- constituer un véritable outil de partage d'expériences et de bonnes pratiques entre militants ;
- porter nos propositions au niveau national.

Nouveauté : le dessin en Une, pour attirer l'œil, alimenter les débats et renforcer le sentiment d'appartenance à la communauté CFTC.



Déposé sur le bureau du ministre

Brandi lors des manifestations de février

À travers ces deux revues, notre ambition est de mettre à l'honneur vos actions. Depuis juin 2021, le travail accompli par 100 équipes CFTC a fait l'objet d'un focus !

- **Création de la cellule web**

« C'est au travers d'un message clair, constructif, distinctif des autres OS, qui valorise nos pratiques via une offre digitale ciblée que nous pourrions accroître notre notoriété. Avec des moyens adaptés dans une société de l'information continue, nous pouvons marquer notre différence et nous réinventer. »

La Confédération a mis en place une cellule web qui réunit l'attaché de presse, le community manager et le webmaster du site CFTC.fr. Cette cellule a développé ses compétences, a élaboré de nouveaux formats vidéos (« Une minute avec Cyril C. », « On vous explique », micro-reportage) qui alimentent les réseaux sociaux et CFTC.fr, sources d'information privilégiées par beaucoup de politiques ou de journalistes qui délaissent les traditionnels communiqués de presse.



Le tweet de Cyril Chabanier, repris au 20h de TF1

« Pour accompagner et démultiplier la diffusion des idées et des positions CFTC auprès des médias et des cibles institutionnelles, elle s'attachera à organiser un "porte-parolat" confédéral formé et outillé, et impulsera cette dynamique auprès des structures du Mouvement »

Le cellule web est un vecteur privilégié d'organisation du « porte-parolat » ; les prises de parole se sont multipliées, de la part du président confédéral en premier lieu, mais pas exclusivement, comme l'a montré l'actualité autour des retraites, de l'assurance chômage... Les outils et supports élaborés au niveau confédéral sont diffusés dans le Mouvement afin que le message CFTC soit repris par des porte-paroles dans nos structures, en général par leur président. La formation des nouveaux dirigeants (cf. ci-dessous) inclut cette préoccupation.



La CFTC dans les médias

La cellule web a également un rôle de veille globale, ce qui permet ensuite à la CFTC de pouvoir réagir à l'actualité.



Une minute avec Cyril C.

2. Coopérer (Faire mouvement)

« La CFTC est l'héritage de 100 ans de construction sociale... patrimoine commun que l'on transmet... »

Cette action plus que centenaire se poursuit sans discontinuer, avec à chaque période des femmes et des hommes pour y contribuer, pour y donner un visage et perpétuer ce combat. C'est pour saluer ces militants que la Confédération a décidé en 2022 d'établir une nouvelle version de la médaille CFTC. Les structures qui souhaitent récompenser l'implication ou l'apport significatif d'une personne à la CFTC et au monde du travail peuvent en commander une. Une trentaine ont d'ailleurs été livrées depuis cette date.



En 2022, la médaille CFTC se dote d'une nouvelle identité

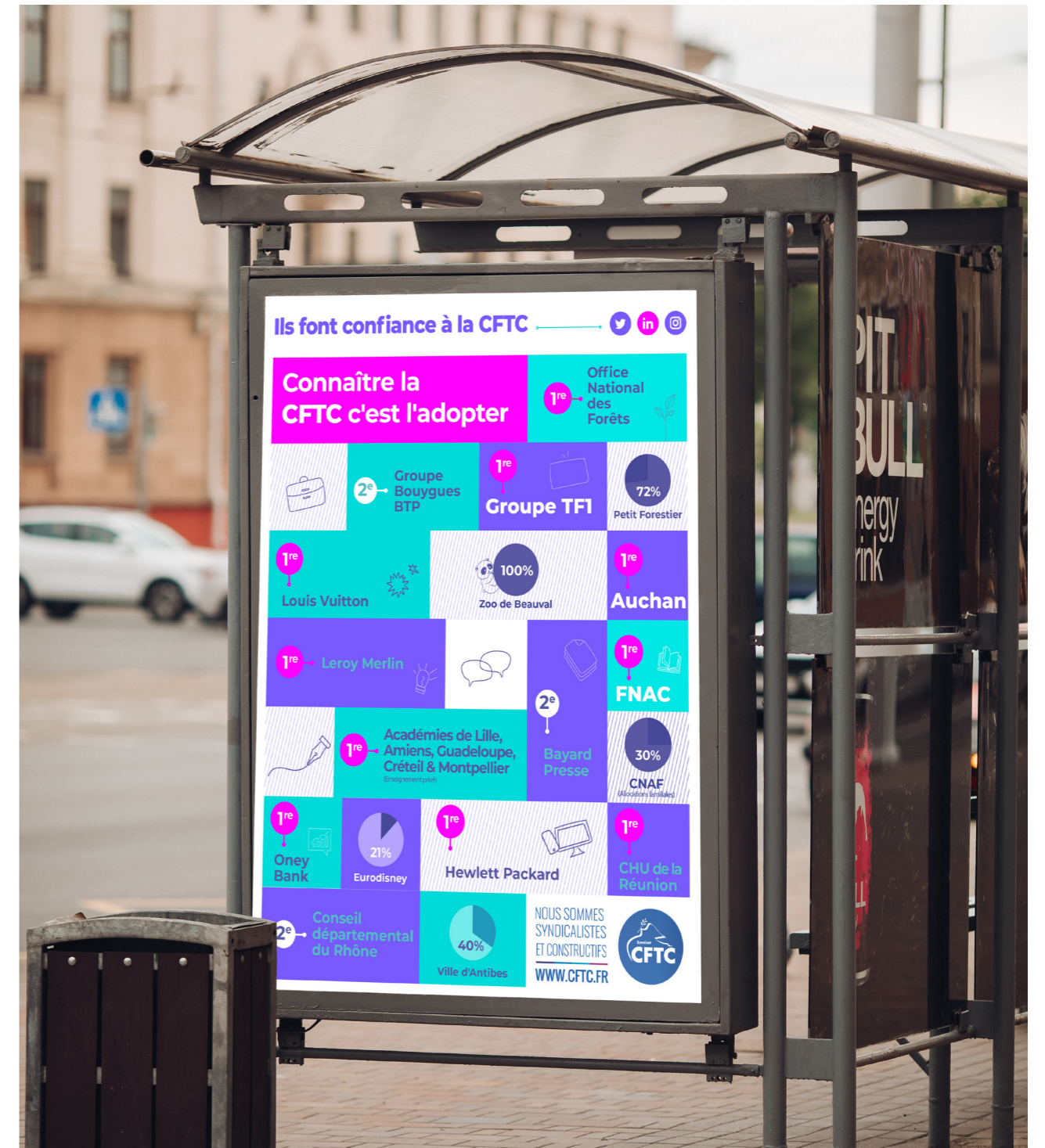
a. Améliorer la représentativité

« Pour réussir et sans se renier, on peut s'inspirer des bonnes pratiques issues des techniques commerciales et les adapter. Bien sûr, il n'est pas question de comparer notre mouvement avec un produit standardisé que l'on essaierait de "vendre". »

- **Tableau de bord du suivi de la représentativité dans les branches**

Pendant le dernier cycle de mesure de l'audience de la représentativité syndicale (cycle 3), nous sommes passés d'environ 900 conventions collectives au début du cycle à environ 350 conventions

collectives en fin de cycle via des suppressions et des fusions de branches. Afin de veiller à ce que cette restructuration ne nuise pas à la représentativité de la CFTC, la Confédération a mis au point un outil de simulation permettant de visualiser les résultats consolidés d'une branche impactée par une fusion et ainsi savoir si la CFTC serait toujours représentative dans la nouvelle branche regroupée. Cet outil a également permis d'émettre des hypothèses de fusions différentes (plus avantageuses pour la représentativité de la CFTC) que celles proposées par le législateur, et ainsi les faire valoir au HCDS (Haut Conseil au dialogue social).



Ils font confiance à la CFTC

Résultats au 3^e cycle : la CFTC est représentative dans 155 branches, réparties comme suit :

Représentativité CFTC	Nombre de branches concernées	Nombre d'inscrits concernés	Part sur le total des inscrits concernés
Supérieure à 10 %	127	5 717 077	42 %
Entre 8 % et 10 %	28	1 651 690	12 %
Entre 7 % et 8 %	21	1 029 999	8 %
Inférieure à 7 %	176	5 214 067	38 %
TOTAL	352	13 612 833	100 %

Tableau représentatif de la CFTC au 3^e cycle

Les branches où la CFTC est représentative représentent 54 % des salariés du secteur privé.

Le score global de la CFTC au niveau national poursuit sa progression : il a légèrement progressé au cycle 3 (une audience de 9,50 % contre 9,48 % au cycle 2).

De belles progressions ont eu lieu ces quatre dernières années dans des entreprises importantes au niveau national :

Établissement	Date de l'élection	Voix CFTC	% CFTC	Voix CFTC au cycle précédent	Progression en voix par rapport au cycle précédent
PSA Automobiles - Sausheim (68)	18/01/2023	536	14,39 %	98	+ 438
PSA Automobiles - Lieu-Saint-Amand (59)	07/04/2022	484	31,19 %	145	+ 339
Ateliers Louis Vuitton - Juilley (50)	12/01/2023	439	71,85 %	185	+ 254
Chaussea - Valleroy (54)	06/04/2022	372	92,77 %	126	+ 246
Darty - Limonest (69)	28/11/2022	973	45,85 %	728	+ 245
Triomphe Securite - Paris (75)	4/10/2021	242	25,29 %	22	+ 220
Ferco International - Reding (57)	14/06/2022	223	39,26 %	15	+ 208
Mondial Protection Grand Centre Est - Lyon (69)	10/06/2022	219	66,97 %	17	+ 202
PCA - Tremery (57)	8/11/2022	425	27,40 %	236	+ 189
PCA Peugeot Citroen Automobiles - Chartres-De-Bretagne (35)	22/9/2022	225	12,62 %	36	+ 189

Les 10 plus fortes progressions en termes de voix

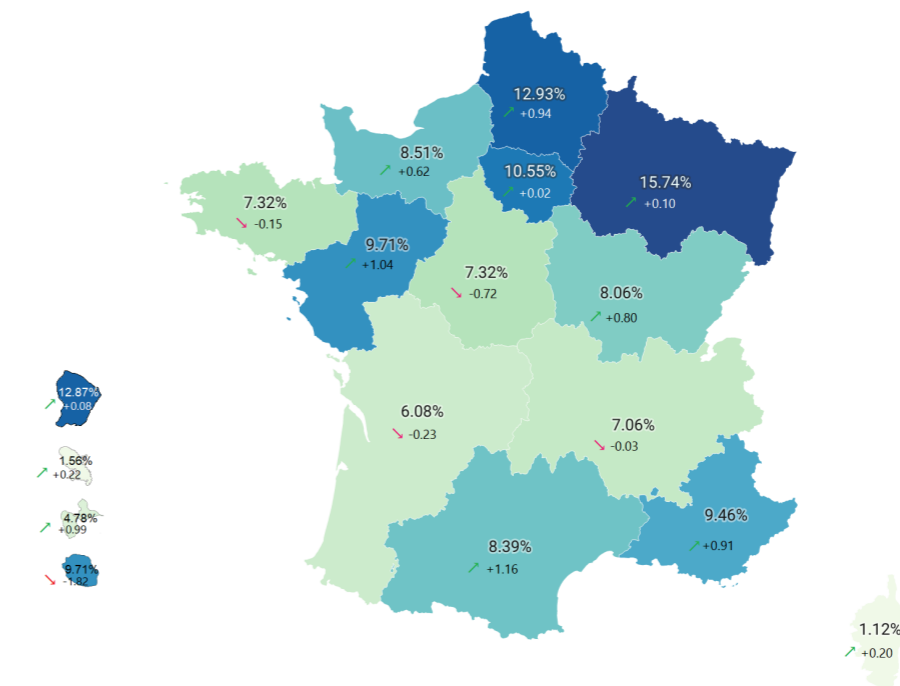
Établissement	Date de l'élection	% CFTC	% CFTC au cycle précédent	Progression en points par rapport au cycle précédent
Mondial Protection Grand Centre Est - Lyon (69)	10/06/2022	66,97 %	17,53 %	+ 49,44
Ogec Emmanuel d'Alzon - Nîmes (30)	15/11/2022	100 %	71,30 %	+ 28,7
Ferco International - Reding (57)	14/06/2022	39,26 %	11,03 %	+ 28,23
DSM Nutritional Products France - Village-Neuf (68)	02/12/2022	27,85 %	0,00 %	+ 27,85
Luxury Cleaning Services - Saint-Ouen-L'Aumône (95)	28/3/2022	23,90 %	0,00 %	+ 23,9
PSA Automobiles - Lieu-Saint-Amand (59)	7/4/2022	31,19 %	8,84 %	+ 22,35
UES La Compagnie financière Edmond De Rothschild - Paris (75)	25/11/2022	73,05 %	52,31 %	+ 20,74
Esperem - Paris (75)	16/03/2022	32,71 %	12,02 %	+ 20,69
Cerballiance - Paris (75)	9/1/2023	52,38 %	31,93 %	+ 20,45
Groupe Essec - Cergy (95)	4/10/2022	50,19 %	32,17 %	+ 18,02

Les 10 plus fortes progressions en points (établissements de plus de 500 inscrits)

Cependant, les situations restent contrastées dans les branches professionnelles, mais également dans les régions. Ci-dessous, une carte indique l'audience obtenue par la CFTC dans les entreprises du secteur privé, avec la progression par rapport au cycle 2 :

Cycle 3 - Résultats CFTC par région

1.12% 9.50% 15.74%



Cycle 3 - Résultats CFTC par région

Évolution du module « Suivi des élections »

Le projet de restructuration des branches a été intégré dans le module Inaric « Suivi des élections ». Si une branche est impactée par un regroupement, le module affiche les résultats de toutes les branches concernées par le regroupement, puis les résultats consolidés de la nouvelle branche créée.

Résultats consolidés du 4^{ème} cycle de l'IDCC 1413 après fusion

IDCC inclus dans la P01	Nbr él.	Inscrits	Votants	SVE	CFTC	% Cftc	CGT	FO	CFDT	CFE_CGC	SUD	UNSA	AUTRES
2378	9,00	45 060,00	2 259,00	2 084,00	144,00	6.91	553,00	34,00	263,00	442,00	0,00	627,00	21,00
1413	11,00	2 457,00	411,00	348,00	166,00	47.70	4,00	44,00	0,00	119,00	15,00	0,00	0,00
P01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
P01 après fusion	20,00	47 517,00	2 432,00	2 670,00	310,00	12.75	557,00	78,00	263,00	561,00	15,00	627,00	21,00

Résultats consolidés du 4^{ème} cycle de l'IDCC 1413 après fusion

La Confédération en a profité pour revoir plus en profondeur le module Inaric « Suivi des élections » (en ligne depuis 2015) :

- Les fonctionnalités ont été réorganisées et renommées afin que la navigation soit plus intuitive au sein du module.
- Le module a été ouvert aux syndicats : tout syndicat peut accéder au module « Suivi des élections », visualiser les résultats des élections des établissements de son périmètre et anticiper les élections à venir.
- Un lien entre adhérents et établissement a été rajouté : depuis la page d'une élection à venir, un bouton permet d'afficher en un clic la liste des éventuels adhérents rattachés à cet établissement, et ainsi pouvoir les contacter afin de préparer au mieux l'élection à venir.

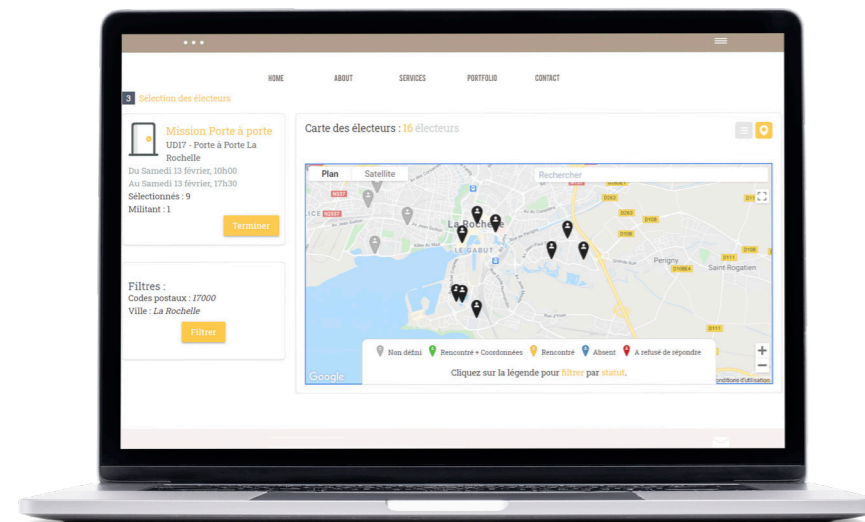
- **De nouveaux outils utilisés au cours de la campagne TPE**

« Il est souhaitable de reprendre au profit de la CFTC les outils et démarches que les entreprises, des associations, des mouvements politiques ont pu développer pour valoriser les moyens à disposition, afin qu'ils servent la promotion de nos convictions, de nos projets et de nos ambitions. »

Pour les élections TPE 2020, la Confédération a fait appel à l'outil Previoo, plateforme en ligne de gestion de campagne électorale utilisée par de nombreux élus. Cet outil a permis notamment de réaliser des missions de porte-à-porte grâce à une carte interactive présentant des points indiquant chaque électeur TPE (la liste des cinq millions d'électeurs TPE et leurs adresses nous avait été fournie par la DGT, même si cela s'est fait bien trop tardivement).

Les missions de porte-à-porte ont été pilotées par les UR volontaires, et réalisées par des militants recrutés par les UD. La Confédération a mis en place des démonstrations de l'outil Previoo en visio afin de former les UR et les UD, qui se sont ensuite chargées de former leurs militants. Un guide utilisateur et un argumentaire (ainsi que des goodies) ont été réalisés par la Confédération afin d'accompagner les militants sur le terrain lors de leurs missions porte-à-porte.

147 militants ont participé à l'opération Previoo, ce qui a permis d'aller à la rencontre de 5 707 électeurs TPE au niveau national et de les sensibiliser au vote CFTC. La démarche a également permis de collecter les emails des électeurs souhaitant le communiquer, afin que la CFTC les recontacte ultérieurement avec des informations pertinentes (concernant leur champ professionnel par exemple) dans le cadre de la campagne TPE.



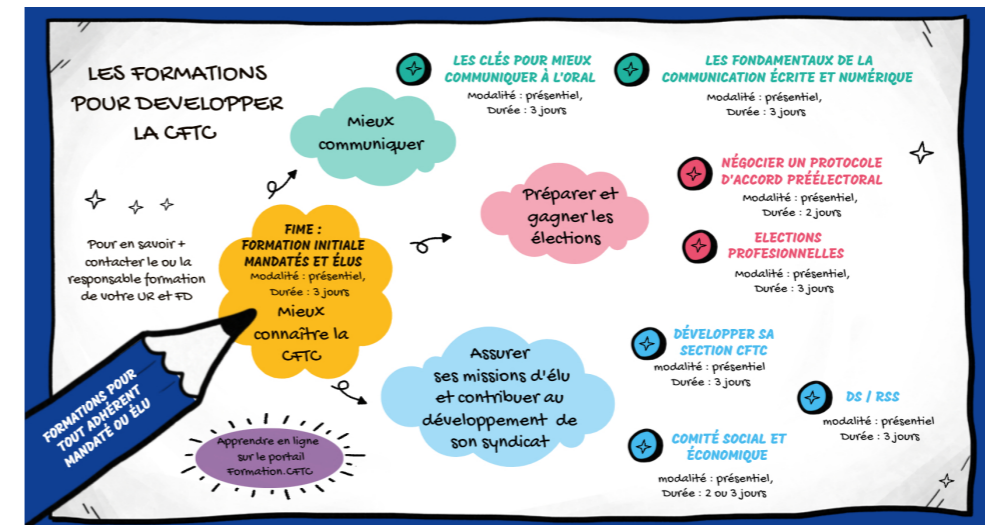
Previoo : une plateforme en ligne de gestion de campagne électorale utilisée dans le cadre de la campagne TPE

« Par ailleurs, avec l'aide confédérale à la définition de plans d'action de développement fédéraux et régionaux, une stratégie globale sera élaborée. »

- **Renforcement de l'offre de formation à destination des militants**

Afin d'accompagner la stratégie de développement des structures, la Confédération a renforcé l'offre de formation à destination des militants via trois axes :

- une priorisation stratégique du cadrage annuel des plans de formation des structures pour la mise en œuvre des thématiques immédiatement liées au développement : « Élections professionnelles », « Développer sa section », « Communication orale ». En accompagnement de cette stratégie, une refonte des modules a été effectuée, et de nouveaux formateurs ont été formés ;
- la conception d'un nouveau module « Négocier un protocole d'accord préélectoral », dont le contenu a été enrichi par des développeurs ayant démontré leur efficacité sur le terrain, ainsi qu'une formation de nouveaux formateurs ;
- un rapprochement de l'offre de formation du terrain via un travail transversal inter-services, avec l'appui de développeurs et négociateurs CFTC.



L'ensemble des formations pour développer la CFTC

Les structures se sont largement emparées de cette offre de formation, et grâce aux acteurs de la formation (responsables formation et leurs adjoints, correspondants formation, formateurs bénévoles), le nombre de journées stagiaires réalisées par année a atteint des sommets en 2022, avec 32 776, après un creux lors de la crise Covid de 2020 avec 12 056 journées stagiaires. Ces journées stagiaires, en 2022, ont concerné 8 994 militants pour les fédérations et 7 098 pour les unions régionales.

Le record de sessions de formations organisées par nos structures a à encore été atteint en 2022, avec 1 145 sessions réparties entre 610 au niveau des unions régionales et 535 au niveau des fédérations (le précédent record datant de 2019 avec 1 078 sessions au total).

- **Chiffre de fréquentation du portail formation en augmentation et nouveaux contenus ludiques**

Le portail Formation.CFTC a dépassé le seuil des 100 000 connexions et des 30 000 heures de visionnage. L'ensemble des contenus et des parcours ont été revus et refondus pour tenir compte de l'interaction de son contenu avec les autres espaces digitaux de la CFTC. Ainsi, l'effort a été porté sur le réel apport pédagogique des contenus en ligne en complément des formations présentiels. Des contenus tels que ceux qui suivent ont été plébiscités par les formateurs et leurs stagiaires.

« La carte au trésor électoral », contenu présent dans le parcours « Élections » :



Exemple d'une infographie interactive sur le portail formation

« Testez-vous sur l'aménagement du temps de travail » présent dans le parcours « Conseiller du salarié ».



Exemple d'une présentation de quiz sur le portail formation

b. Poursuivre le développement

« Au sein du Mouvement et aux différents niveaux (entreprise, syndicats, interpro...), il sera nécessaire d'identifier et de valoriser des profils d'ambassadeurs et/ou de développeurs qui travailleront en réseau et feront la promotion de la CFTC en s'appuyant sur les politiques fédérales et confédérales. Il conviendra ensuite de les outiller, de leur donner les moyens de réussir, que cela soit par la formation, l'accès à des bases de contenus partagés, à des outils de propagande ou des argumentaires d'adhésion. »

- **Réseau de développeurs**

En novembre 2022 s'est réuni pour la première fois le réseau des développeurs. Une vingtaine d'entre eux, militants de tous horizons (FD ou UR) reconnus pour leur capacité à développer la CFTC (résultats d'élections, nombre de nouveaux adhérents), ont échangé sur leur vision du développement et leurs bonnes pratiques. Depuis lors, ces développeurs sont sollicités pour mutualiser leurs pratiques et leurs outils, améliorer les outils confédéraux, participer à des formations (formation « Négocier un PAP »)...



Séminaire du COD - Les développeurs en action !

- **Budgets alloués**

La Confédération apporte son soutien financier aux structures pour accompagner le développement de la CFTC. Un budget est consacré aux structures qui en font la demande pour récompenser les progressions électorales (prime allant jusqu'à 1 000 euros) et les implantations dans des nouveaux établissements et le dépôt d'une liste (200 + 200 euros).

À noter, une nouvelle prime dédiée aux élections de la fonction publique a vu le jour en 2022, récompensant les listes déposées dans les établissements publics où la CFTC n'était pas présente auparavant. Le montant de la prime était de 400 euros. Malheureusement, seules 26 primes ont été demandées, et sont donc loin d'épuiser le budget qui avait été prévu pour cette action.



	2019	2020	2021	2022	2023
Structures demandeuses	88	16	23	74	27
Primes Élection	86	1	2	21	13
Primes Implantation	198	38	40	110 + 23 FP	33
Montant total	101925	13200	12000	62100	20000

Tableau des primes 2019-2023 (arrêtées au 1^{er} juillet 2023)

- **Cellule de soutien aux élections**

La CFTC s'est fixé l'objectif de passer la barre des 10 % de représentativité. Pour y parvenir, cela nécessite une synergie commune. Pour ce faire, la Confédération met à disposition une cellule de soutien aux élections (CSE) qui propose plusieurs niveaux de services.

- **Identifier les établissements incontournables**

La Confédération a transmis aux fédérations et aux UR couvrant les villes regroupant le plus grand nombre de votants aux élections professionnelles (Paris, Lyon, Marseille, Lille) une liste de branches (dans lesquelles la CFTC représente entre 7 et 10 %) et d'établissements cibles (où la CFTC est en-dessous de 10 %). Charge aux FD et aux UR d'amender cette liste, de se l'approprier et de définir les secteurs dans lesquels elles souhaitent travailler en lien avec la Confédération.

- **Une nouvelle offre de services**

Sur la base de ces cibles, la Confédération propose une offre de services en trois niveaux :

Niveau 1 : pour toutes les équipes confrontées à des élections CSE

Niveau 2 : pour les entreprises des branches et des UD prioritaires

Niveau 3 : pour les entreprises prioritaires

Niveau d'accompagnement n° 1 :

- La ressource disponible depuis l'app CFTC : mise à disposition d'outils standard et personnalisables (PAP, professions de foi, tracts...)
- Mise à disposition d'une liste de prestataires (stratégie électorale, outils)
- Outil de calcul des sièges (dans la ressource de l'app CFTC)
- Transmission des PAP aux structures
- Mise à disposition du nouveau module de formation « négocier un PAP »

Niveau d'accompagnement n° 2 : idem niveau 1, avec en plus :

- Suivi de l'élection en lien avec le chargé de mission, mise en collaboration des structures CFTC : UD/UID, UR, FD
- Accompagnement à négociation du PAP par la permanence juridique confédérale
- Accès prioritaire aux formations (FIME...)

Niveau d'accompagnement n° 3 : idem niveau 2, avec en plus :

- Suivi renforcé des chargés de mission avec un reporting régulier
- Développement d'outils spécifiques dédiés à l'élection (tracts...)
- Accompagnement du service communication confédéral sur la stratégie de communication
- Accompagnement à la négociation ou au dialogue social par le service politique sociale confédéral
- Organisation d'opérations de terrain : la CFTC présente pour répondre à vos questions (villages), pour être visible (président confédéral)...
- Intervention des développeurs dans l'organisation de l'élection

La cellule a déjà suivi des élections dans divers établissements (ACMS, service de prévention de santé au travail, écoles Pigier, écoles du CESI et élection dans les missions locales en cours). La cellule a permis de coordonner l'action des fédérations, des syndicats avec les structures interprofessionnelles (UR-UD).

Cette cellule et ces services sont lancés pour 2023, année au cours de laquelle sont organisées la majorité des élections CSE.

c. Favoriser la coopération

« Ce principe de subsidiarité est fondamental dans la vie de notre organisation. Pour les structures N + 1 (au premier rang desquelles la Confédération), il conduit à une attitude de soutien, d'aide et de développement des N - 1. »

- **Évolution du tableau de bord Inaric/accès des structures**

Une évolution du tableau de bord Inaric a été mise en place en 2021 : les structures N + 1 peuvent visualiser le tableau de bord des structures de leur périmètre. Par exemple, une union régionale peut sélectionner une union départementale de son périmètre et visualiser son tableau de bord en un clic. La structure N + 1 peut ainsi connaître l'état des lieux de ses structures à l'instant T, et éventuellement décider des actions à mettre en place si certains critères ne sont pas satisfaisants. Elle peut surtout visualiser les dates des prochaines élections professionnelles dans les entreprises de son champ.

- **Caractère transversal des campagnes électorales interprofessionnelles (et supprimer la partie entre parenthèses)**

« Pour être efficace et innovant, il sera encore plus nécessaire de coopérer. Coopérer, cela signifie mettre en œuvre un mode d'action partenarial entre toutes les structures CFTC, mutualiser les ressources et les moyens pour le développement, avec un souci de bien commun. »

- **Élections fonction publique**

En décembre 2022, 5,6 millions d'agents publics des trois versants de la fonction publique ont été appelés à élire leurs représentants syndicaux au sein des nouvelles instances représentatives. Un comité de pilotage confédéral a eu pour mission de définir des axes de campagne et de coordonner la campagne en faisant le lien entre les cinq fédérations concernées (FFPT, FAE, Santé-sociaux, Media + et Enseignement et formation) et avec l'interpro. Ce comité a ainsi établi une plateforme revendicative commune, permettant à tout militant de porter un positionnement CFTC cohérent et distinctif, y compris dans des lieux où la CFTC n'était pas présente.

Le comité de pilotage a également adopté les modalités de campagne déployées aussi bien pour rechercher les nombreux candidats nécessaires, faire le lien avec les différents types de structures CFTC, toucher les agents dans la diversité de leurs situations professionnelles, élaborer des outils de formation syndicale...

L'investissement confédéral a eu également **une dimension financière conséquente** :

- cinq conventions financières signées avec les fédérations pour un budget de plus de 170 000 euros ;
- un montant de plus de 100 000 euros de primes pour les nouvelles listes déposées ;
- l'envoi d'un courrier à près de 30 000 personnels de l'Éducation nationale ;
- des tracts et affiches pour rechercher des candidats, puis d'autres pour faire campagne auprès des agents (cf. illustration ci-dessous), ceci mis à disposition des structures gratuitement ;
- la réalisation d'un sondage avec l'Ifop.

Ceci représente plus de 350 000 euros, auxquels nous pouvons ajouter le coût des Villages CFTC consacrés essentiellement à la fonction publique ou celui des émissions *Expression directe*. Cela représente un investissement global de plus de 700 000 euros (sans compter les frais de personnel, de réalisation de vidéos, de sponsoring sur les réseaux sociaux, d'envois de SMS...



Le comité de pilotage a également organisé la coopération avec les structures interprofessionnelles, les UD et les UR, en procédant au ciblage des établissements clés où déposer des listes, en favorisant la coopération entre les fédérations, les syndicats et les structures interprofessionnelles. Des réunions ont notamment été organisées avec les unions régionales afin de répartir les cibles entre les différentes régions et d'organiser la campagne de terrain.

Le résultat n'est toutefois pas à la hauteur du travail accompli, la CFTC représente désormais 2,7 % (en baisse de 0,2 point) des voix dans la fonction publique et perd son siège au conseil commun de la fonction publique. La CFTC n'est donc plus représentative globalement dans la fonction publique, même si de nombreuses équipes ont obtenu de très bons résultats localement.

Ainsi, nous pouvons féliciter les équipes CFTC suivantes :

- le SNEC est en progression avec 24 % des suffrages ;
- les centres hospitaliers de Flers (61) et Cambrai (59) à plus de 40 %, Rochefort (17), Forbach (57) et Mulhouse (68) entre 33 et 39 %... ;
- la ville de Lunéville (54) à 47 %, le conseil régional Grand Est à 25 %... ;
- sans oublier les progressions de la CFTC à La Poste, au ministère des Affaires étrangères...

- **Élections TPE**

« Les prochaines élections TPE permettront de tester et de systématiser la mise en place des cadres de coopération en utilisant des campagnes transversales. »

Très petites entreprises pour grand défi !

Tous les quatre ans, les salariés des très petites entreprises (TPE, entreprises de moins de 11 salariés) et du particulier employeur votent pour être représentés et défendus. En avril 2021, les structures géographiques et professionnelles ainsi que la Confédération ont élaboré une stratégie de conquête de ces 4,9 millions de salariés. La tâche est ardue : un milieu professionnel très peu représenté syndicalement, une diversité des métiers (du boulanger à la nounou en passant par le serveur)... En 2021, la CFTC ne disposait pas encore du Décodeur, un nouvel outil qui permet de renseigner plus facilement tout ce public hétéroclite.



Une accroche engageante, courte, dans la continuité de la précédente campagne

Cette campagne a été animée par un comité de pilotage rassemblant les fédérations les plus concernées par ce public, quelques structures géographiques, et les services confédéraux utiles, dans un souci de coopération, de subsidiarité, de mutualisation des moyens et d'optimisation des ressources.

Cette équipe a veillé à l'organisation de rencontres avec les FD et les UR pour s'assurer de la bonne information et mobilisation de tous, pour bâtir ensemble les outils les plus appropriés au public cible et aux moyens qui sont ceux de la CFTC.

Différents outils ont été élaborés : spots radio, vidéos, dossier de presse, tracts, affiches... Les moyens confédéraux habituels (émission *Expression directe*, Villages CFTC...) ont été consacrés à cette campagne.

Une réflexion a été menée avec chaque FD pour élaborer les professions de foi des branches.

Le résultat général n'est pas satisfaisant, la CFTC récoltant seulement 5,9 % des suffrages dans un scrutin marqué par une participation en baisse, à 5,4 % seulement.



Zoom sur :

Ben si !

Une campagne qui tord le cou aux évidences.



Face à son ex-employeur, elle n'était pas seule pour se défendre

Propulsée sur les réseaux sociaux, les films Ben si ! soulignent, à travers le témoignage de salariés des TPE, les bénéfices qu'il y a à s'adresser à la CFTC. Dynamique, imagée, évidente, une campagne au slogan bien affirmé.

- **Élections des agents de direction des organismes de la sécurité sociale**

« Des dispositifs existent déjà, ils seront mis à contribution. Le réseau des CRR orienté et animé en appui au développement constituera un appui précieux. »

Autre exemple de coopération entre structures, l'élection en juin 2022 des représentants des agents de direction des organismes de sécurité sociale. Au regard de l'enjeu considérable de ces élections pour la CFTC et au-delà du syndicat et de la fédération concernés, la Confédération s'est mobilisée, en appui de

la fédération, notamment en sollicitant les administrateurs CFTC qui siègent dans les organismes de la sécurité sociale afin qu'ils participent à la campagne en collaboration avec les sections CFTC.

Cette élection a été un succès puisque la CFTC a doublé son score et représente désormais près de 16 % des voix de la convention collective.

- **Un 54^e congrès confédéral plus participatif**

« Sa capacité à faire Mouvement »

Pour renforcer cette conviction de faire groupe, tous ensemble, le présent congrès confédéral est une occasion d'agir : que ce soit en invitant pour la première fois des représentants des antennes départementales légalement constituées ou en associant tous les adhérents à la préparation de cet événement (par un quiz, par une participation à la réflexion sur les grands enjeux débattus en plénière...), il est important qu'un maximum de personnes puissent contribuer à la réussite de ce congrès.



Testez vos connaissances en participant à ce quiz !

3. Se transformer

a. Accompagner le changement

« Les critères de taille critique seront précisés à la mesure de nos ambitions et des réalités. Ce premier chantier permettra de qualifier et actualiser ces critères pour chaque type de structure : syndicat, union géographique et union professionnelle. La Confédération mènera cette action dès 2020, pour les rendre plus aisément applicables au plus tôt. Elle réaffirmera dans ce cadre les missions prioritaires de chaque niveau de structure CFTC dans le respect d'un principe de subsidiarité bien compris, et dans un souci de complémentarité, de solidarité et de coopération. »

- **Révision et mise en œuvre de l'annexe 2 du RIC (taille critique)**

Une présence CFTC conforme aux critères de représentativité et efficiente sur l'ensemble du territoire se traduit par des structures CFTC légitimes à agir, répondant à la taille critique définie à l'annexe 2 du règlement intérieur confédéral. L'identification de situations potentiellement à risque supposait donc de préciser les critères de taille critique. Dès 2020, un groupe de travail dédié s'en est chargé, et les nouveaux critères constituent le minimum requis pour justifier du maintien d'une structure efficace et légitime. La *Lettre aux dirigeants* de mai 2021 rend compte de ces travaux : méthode, définition de critères majeurs et mineurs cumulatifs, déploiement des opérations via chaque fédération et union régionale CFTC, accompagnement des structures par les services confédéraux...

Ce travail a permis à plusieurs fédérations de réorganiser des syndicats en difficulté sur des bases plus pérennes : mutualisation de moyens et constitution de syndicats multi-départementaux, radiation massive de syndicats dits « coquilles vides ». Au niveau géographique, des unions départementales se sont rapprochées pour constituer une union interdépartementale. Libérées alors des contraintes administratives, les antennes locales peuvent se consacrer pleinement au développement et à l'animation de terrain.

- **Une mutualisation qui conduit à penser notre organisation**

Dans un objectif de mutualisation de nos forces (regroupements de structures et radiation de structures devenues superflues), la CFTC a poursuivi son adaptation aux évolutions du terrain.

Cela s'est traduit par :

- **pour nos syndicats** : 4 affiliations ; 27 extensions de périmètres (dont 5 devenus régionaux) ;
- **pour nos unions locales** : 27 transformations en antennes ;
- **pour nos unions interdépartementales** : 2 UD devenues UID, 1 extension de périmètre ;
- **pour nos unions régionales de syndicats** : 1 création et 1 extension de périmètre.

b. Se donner les moyens de ses ambitions

« Pour renforcer et optimiser la capacité d'action de la CFTC, la Confédération réalisera dès 2020 un état des lieux des financements disponibles... ce travail permettra d'intégrer pleinement la problématique financière aux transformations organisationnelles en lien avec le schéma directeur et la politique de développement. »

- **Mise en place d'une solution alternative à Cosimo avec l'offre Itool**

À la suite de la loi de 2008 sur la rénovation du dialogue social, qui créait une obligation de transparence financière des organisations syndicales, la CFTC avait développé un outil en ligne pour accompagner les syndicats dans leur gestion comptable : Cosimo.

Au fil des années, et avec la professionnalisation de nos structures, cet outil ne répondait plus aux besoins de nos structures. La Confédération a donc choisi de s'adosser la compétence d'un éditeur pour proposer une solution alternative aux syndicats utilisateurs. Ce choix garantit une adaptation de l'outil en temps réel, et une qualité de service et d'accompagnement aux structures utilisatrices. La solution proposée par l'éditeur a été personnalisée pour répondre au plus près à l'usage des syndicats et de nos structures, et des passerelles créées pour faciliter le transfert depuis Cosimo, et la liaison avec Inaric.

La solution Itool ainsi conçue prévoit notamment une adaptation aux spécificités de la gestion comptable d'un syndicat et la mise en place des liens Itool/Inaric pour la gestion des cotisations adhérents.

- **Constitution d'un groupe de travail sur la féminisation**

« Un groupe d'échanges et de partage d'expériences sera constitué pour capitaliser et promouvoir les initiatives visant à favoriser la participation des femmes. Il assurera le suivi de la parité des postes dirigeants pour observer les évolutions et proposer des actions incitatives. »

Au 1^{er} semestre 2022, des dirigeants de structures CFTC (UR, UD et FD) ont constitué un groupe de travail qui visait à capitaliser et promouvoir les initiatives favorisant la participation des femmes au sein du Mouvement. Validées en conseil confédéral, le plan d'action innovant et d'envergure en matière

de féminisation du Mouvement vise à sensibiliser les équipes de terrain sur leur intérêt immédiat à agir en ce sens. Une communication ciblée est prévue, ainsi que des outils d'incitation pour aboutir à des gouvernances de structures CFTC plus féminisées au terme de la mandature 2023-2027.



**Une La Vie en bleu ,
mars 2022, Osons l'égalité !**

- **Le développement de l'action pour les jeunes**

« Il importe de confier à de jeunes militants des responsabilités dans tous les domaines liés à l'action syndicale... car confier des responsabilités syndicales aux jeunes, c'est préparer l'avenir de nos structures et leur efficacité future. »

D'ores et déjà de jeunes militants se voient confier des responsabilités, internes au Mouvement (conseil confédéral, comité organisation-développement...) ou extérieures (commission armée et jeunesse, conseils d'orientation des politiques de jeunesse...), au niveau national ou régional. Pour assurer ces missions aussi bien que pour se préparer à en occuper d'autres, les membres du réseau confédéral jeunes ont investi du temps en formation (au niveau national ou international) sur des thématiques telles que les relations au travail et la cogestion, la transformation numérique ou l'égalité des droits au travail entre les hommes et les femmes.

En parallèle, les membres de la commission confédérale des jeunes ont agi en lien avec les structures CFTC (Média+, UR Grand Est, Urif, UD75, DGFIP, Cadres CFTC...) pour favoriser partout l'émergence et la prise de responsabilité de jeunes militants talentueux. Les Jeunes sont venus appuyer diverses structures dans les événements qu'elles organisent : participation au salon de l'Agriculture, à divers Villages CFTC, développement de partenariats ponctuels avec diverses associations (sportives, caritatives, étudiantes...).

Quatre rassemblements jeunes ont également permis d'élargir le champ d'action de la CCJ en attirant de 60 à 80 participants à Lyon en 2020, Dijon en 2021, Montpellier en 2022 et Lille en 2023.

Pour suivre cette activité bouillonnante, les abonnés aux réseaux sociaux de la CCJ (Facebook, Twitter, Instagram) ont bondi de plus de 60 % au cours du mandat.



Lors d'échanges durant des rassemblements ou sur le terrain pendant les Villages : les jeunes sont dans l'action !

c. Permettre aux dirigeants de structures CFTC d'exercer pleinement leurs missions

• Mise à jour et renforcement de l'offre de formation à destination des dirigeants

« Des règles CFTC connues et comprises par tous :

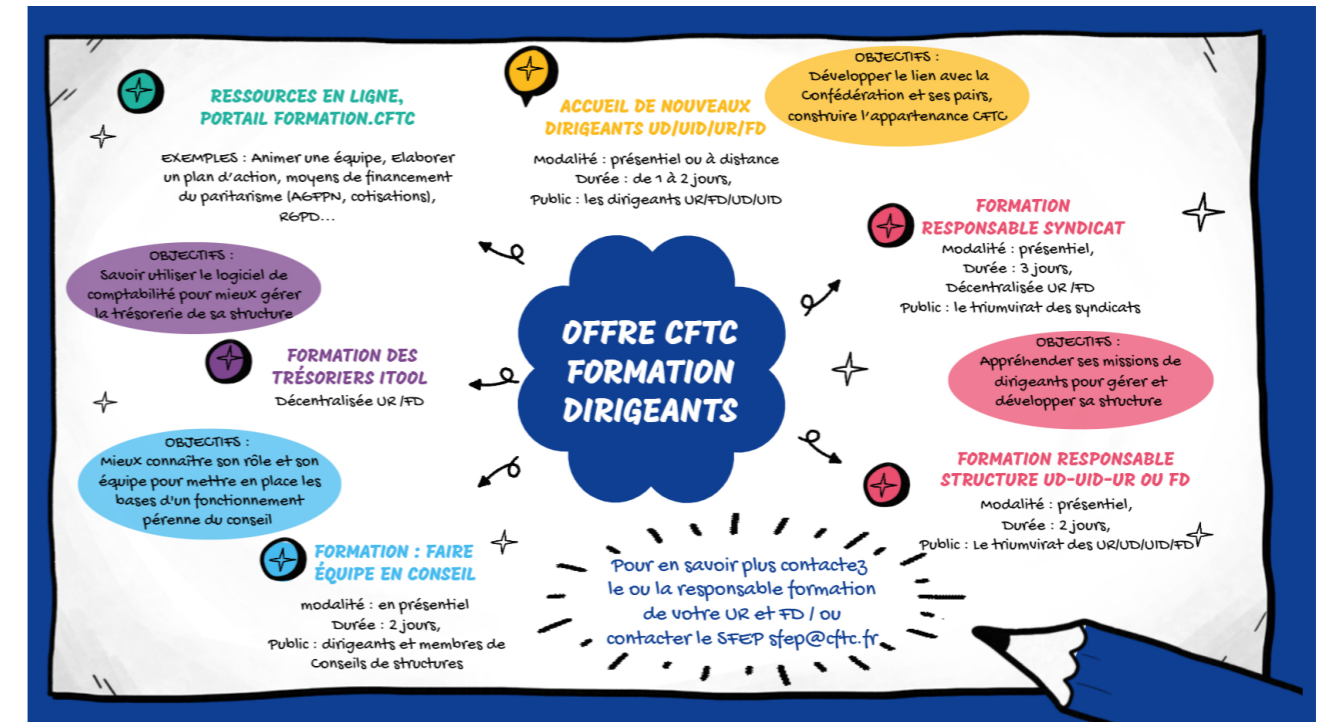
Dans un premier temps, la CFTC assurera dès 2020 une évaluation des formations reçues par les dirigeants pour pouvoir leur proposer des contenus spécifiques et rendre effective l'obligation de formation, telle que décrite dans l'article 3.5 du RIC, qui conditionne l'accès aux fonctions dirigeantes à des formations obligatoires.

Pour faciliter la montée en compétences des nouveaux dirigeants, elle proposera des parcours de formation dédiés.

Pour les nouveaux dirigeants (président, secrétaire général, trésorier),

et notamment pour les dirigeants des structures intermédiaires, des temps d'accueil et d'intégration seront proposés pour faciliter les liens et les coopérations entre structures.

Des rencontres thématiques, journées d'échanges et séminaires pratiques seront organisés sur la durée du mandat pour renforcer l'animation du réseau des dirigeants en lien avec les unions régionales et professionnelles. »



L'ensemble de l'offre CFTC « Formation dirigeants »

L'offre confédérale à destination des dirigeants a été revue, avec l'objectif de former chaque dirigeant au plus tôt, dès sa prise de fonction, via trois actions prioritaires :

- l'introduction de **journées d'accueil et d'intégration de nouveaux dirigeants** animées par les services de la Confédération et les dirigeants confédéraux. Trois sessions de deux journées chacune ont été organisées depuis février 2021. Ces journées sont organisées pour accueillir dans leur fonction les dirigeants qui prennent leur fonction pour la première fois. Au programme ? Deux journées d'échanges avec les dirigeants confédéraux sur l'actualité sociale, l'organisation de la confédération, la présentation des services et des outils et des échanges sur les attendus du rôle de dirigeants de structures CFTC ;
- la **refonte du module « Responsable de syndicat »** mise en place par les structures, et l'**organisation d'une formation de formateurs** afin de permettre aux UR et FD d'assurer la réalisation des sessions de formation de ce module dans leurs plans de formation ;
- l'**animation de formations à destination des conseils des structures** (FD, UR, UD-UID), à la suite de leur renouvellement lors de leurs congrès.

- **Charte d'engagement du dirigeant de structure CFTC**

« Une charte du dirigeant précisera les engagements des conseillers mandatés pour chaque type de structure dès 2020. Elle sera diffusée auprès des dirigeants, et renforcera, en lien avec les unions régionales et professionnelles, l'accompagnement des conseils de structures. »

Parmi les outils dont disposent désormais les dirigeants de structures CFTC, figure la charte du dirigeant, présentée en comité national en octobre 2021. Elle permet à chaque dirigeant (du président au conseiller) de s'approprier le cadre éthique de son action ; les droits et devoirs de chacun y sont clairement explicités à travers trois axes :

- Représentation et expression publique
- Direction et fonctionnement de la structure CFTC
- Engagement et obligation vis-à-vis du Mouvement

Ainsi, le trio « Statuts/RI/Charte du dirigeant » constitue le kit de base de chaque nouveau dirigeant CFTC, indispensable à un exercice averti de son mandat.

- **Modèles de statuts**

Toujours dans l'objectif de guider et d'accompagner au mieux les dirigeants de structures CFTC, un autre document de référence est mis à leur disposition pour faciliter la mise à jour de leurs statuts. Celle-ci s'opère a minima tous les quatre ans, en amont d'un congrès ou d'une assemblée générale extraordinaire, pour intégrer les nouveautés en matière de clauses essentielles, votées à chaque congrès confédéral et applicables à l'ensemble des structures CFTC.

Des modèles de statuts pour syndicat, union départementale (UD, UID) et union régionale (URD, URS) sont également disponibles sur Inaric (rubrique « Manuels & documents »). Ils incluent d'emblée les clauses essentielles et autres rubriques, logiquement agencées et juridiquement sécurisées au regard des évolutions statutaires confédérales régulières.

- **Séminaires du conseil confédéral en 2021 et 2022**

« Les conseillers confédéraux seront engagés à l'exemplarité en matière de formation des dirigeants ; un séminaire sera organisé pour l'ensemble des conseillers confédéraux dans la première année de ce mandat. »

Dans cet esprit, et en dépit des contraintes sanitaires, deux séminaires ont été organisés pour rassembler tous les conseillers confédéraux en plus des réunions statutaires habituellement organisées. Ils ont permis de prendre du recul par rapport à l'actualité sociale ou aux dossiers en cours pour mener une réflexion de plus long terme dans une perspective de développement de la CFTC. Le premier, en juin 2021, a débattu des spécificités de la CFTC dans le paysage social, de ce qui peut définir la troisième voie du syndicalisme

que nous incarnons. Le second, en septembre 2022, a identifié un certain nombre de pistes à explorer pour atteindre (et dépasser) l'objectif de 10 % d'audience nationale interprofessionnelle.

d. Covid-19

« Digitalisation du mouvement : une adaptation et une réponse nécessaire face à la pandémie, pour garantir la continuité démocratique dans la gouvernance des structures. »

- **Information sur les modalités de fonctionnement des structures, d'organisation des instances, des AG et congrès en distanciel comme en présentiel en temps de Covid**

Durant les confinements liés à la crise Covid, les services confédéraux se sont impliqués et mobilisés plus encore en poursuivant à distance leur aide et leur accompagnement à nos structures.

Il s'agissait d'être aux côtés des structures pour la poursuite de leurs activités syndicales, et dans les adaptations leur étant nécessaires, par l'évolution de nos règles.

Trois *Lettres confédérales* en 2020 (1^{er} avril, 16 septembre, 8 décembre) ont par ailleurs été rédigées pour synthétiser tout à la fois les réponses aux questions reçues, et des aides de complément, respectivement :

- explications sur les nouvelles notions de réunions à distance de conseil et bureau par visioconférences, vote électronique, signatures numériques, report d'AG/congrès ;
- rappel des recommandations pour la tenue des réunions d'instances ;
- recommandations sur l'organisation des AG/congrès à distance devant être tenus, faute de quoi les mandats ne seraient plus en règle : outils, explications sur les votes à distance (vérification de l'identité des participants, prestataires, confidentialité).

En matière de vote électronique, des prestataires ont été testés, des explications et aides apportées au terrain.

Parallèlement, une foire aux questions apportant de nombreuses réponses aux diverses interrogations techniques et statutaires pouvant se poser a été mise en accès en juin 2020.

À la suite de la mise en place de groupes de travail du COD, il est rappelé le principe de base de ne pas remplacer l'action de terrain par le numérique, qui peut s'avérer moins adapté selon les situations.

En octobre 2020, plusieurs modifications sont intervenues dans le règlement intérieur confédéral, dans le prolongement des modifications statutaires du congrès de Marseille. Il s'agissait également d'adapter nos textes aux circonstances exceptionnelles liées aux confinements pour permettre l'organisation de réunions à distance. Ces évolutions ont également été répercutées dans les modèles de statuts (annexes du RIC).

La dématérialisation des documents échangés est passée dans les règles, ainsi que les signatures électroniques.

• **Transformation accélérée des modalités de formation**

« L'offre de formation sera adaptée aux nouvelles formes d'apprentissage et aux nouvelles technologies autour d'un socle commun de connaissances. »

Le contexte sanitaire a également permis l'introduction de nouvelles modalités de formation à distance. Ce changement, contraint en début de crise, est devenu une alternative valable pour pouvoir assurer la montée en compétences des militants à tout moment. La Confédération a accompagné les structures dans cette transition d'un point de vue financier et pédagogique.

Du point de vue financier, un forfait a été alloué pour la mise en place des sessions à distance et les procédures administratives ont été adaptées.

Du point de vue pédagogique, des modules de formation considérés comme « prioritaires » (« Santé au travail » par exemple) ont été adaptés à cette nouvelle modalité.



Illustration du contenu « Santé au travail »

Les formateurs ont été accompagnés à l'animation des formations à distance via la publication d'un guide interactif et à l'organisation d'ateliers d'échanges de pratiques et à la formation aux outils digitaux.

Guide de la formation Animation à distance

Ce guide est à destination des acteurs de la formation CFTC : **il s'adresse en priorité aux formateurs**, mais aussi aux Responsables formation, Responsables formation adjoints et Correspondants formation.



Illustration du guide interactif pour animer à distance.

Enfin, la Confédération a accompagné les structures dans la reprise des formations en présentiel lors du déconfinement progressif, en illustrant les recommandations officielles du Gouvernement via une animation interactive. Ce support a été mis à jour régulièrement suivant l'évolution des réglementations liées à la crise sanitaire :

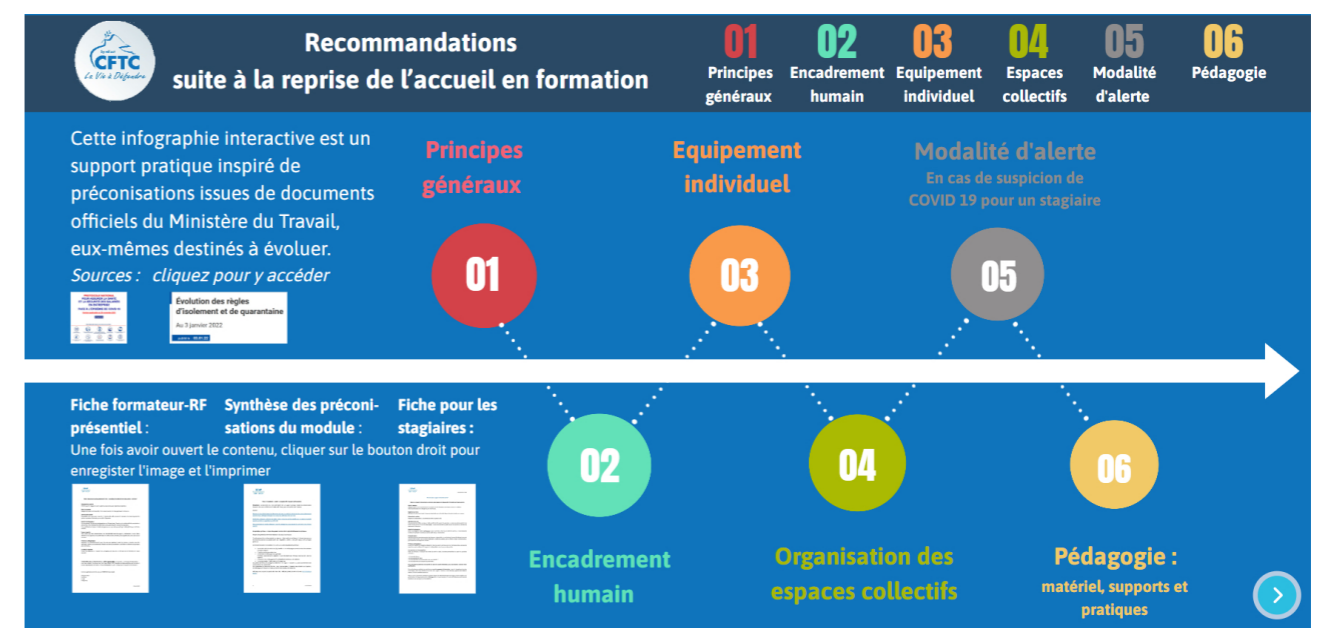


Illustration du Guide interactif pour la reprise des formations en présentiel

- **Témoignage des militants avec cette « drôle de vie » pendant le Covid**

« Notre drôle de vie »... Le titre s'est imposé en mars 2020, au premier jour du premier confinement. Derrière le clin d'œil musical, un groupe Facebook dédié aux adhérents CFTC, une newsletter quotidienne dotée d'édits du président et du secrétaire général, et une série de portraits mis en ligne au fil de ces semaines si particulières. Grâce au digital, les adhérents ont pu témoigner sur leur « drôle de vie », qu'ils soient mobilisés pour assurer les services essentiels, qu'ils poursuivent à distance leur activité ou se consacrent à leur famille.

Auprès d'eux, les militants CFTC, pour les défendre et les assister, pour les informer sur la législation et négocier au plus vite ces accords d'entreprise, et à défaut, ces accords de branche.



Sur Facebook, les adhérents de la CFTC témoignent et sourient aussi parfois de leur « drôle de vie »

- **Formation au RGPD**

Alors que le recours aux outils digitaux explosait, il devenait encore plus important d'être en conformité avec le nouveau règlement général pour la protection des données. Afin d'accompagner les unions régionales et les fédérations qui ont besoin de formaliser le processus de mise en conformité, la Confédération a proposé aux dirigeants un parcours multimodal de formation RGPD pour acquérir les informations, la méthodologie et les outils pour mettre en œuvre la démarche en toute autonomie.

Composé d'ateliers en présentiel ou en visioconférence pendant la crise sanitaire, ainsi que de contenus en ligne, le parcours « Piloter la gestion des données des adhérents dans le respect du RGPD » a permis aux participants de concevoir et de mettre en œuvre un plan d'action pour la mise en conformité de leur structure.



Illustration de l'examen en ligne sur le RGPD

La Confédération a contractualisé avec un prestataire, se dotant ainsi d'un DPO externe. Après avoir mené un audit de conformité, nous avons mis en place les actions permettant le renforcement de notre conformité. Le prestataire est intervenu lors d'un comité national pour informer et échanger avec nos structures de la nécessité d'être en conformité avec le règlement européen en la matière. Une offre d'accompagnement spécifique au fonctionnement de nos structures leur a été proposée à un tarif préférentiel afin de bénéficier d'un DPO externe pour leur structure.

La CFTC a également participé avec la Cnil à l'élaboration du guide RGPD pour les syndicats. Ce guide a été envoyé à toutes les structures et vous pouvez le télécharger en flashant le code ci-dessous.



La CNIL publie un guide RGPD pour les organisations syndicales de salariés

e. Détecter les situations à risque et renforcer le droit d'ingérence

« La Confédération mettra en place, en lien avec les commissions concernées, une politique de gestion des risques associée à un système d'alerte dédié. Elle développera les outils et procédures visant à prévenir et traiter les situations problématiques ou conflictuelles et elle précisera les attributions des commissions statutaires finances et conflits, tant dans leur fonctionnement que dans leurs rôles d'audit et de médiation. »

• Révision des procédures de prévention et de gestion des conflits et nouvelles missions de la commission de gestion des conflits

En décembre 2021, un séminaire de travail sur le renforcement des règles internes a eu lieu, qui a présenté des propositions de modifications statutaires et réglementaires. Ces travaux ont abouti à une nouvelle procédure de gestion des conflits. Celle-ci est axée sur la prévention des litiges et leur résolution amiable. Désormais la structure N + 1 doit être saisie préalablement pour arbitrer le litige.

La commission confédérale des conflits peut désormais être directement sollicitée par les adhérents. Cela passe par le biais d'un formulaire de saisine, disponible en ligne depuis mai 2023 :

Un formulaire qui permet de solliciter la saisine de la Commission des conflits

Cette commission a été renouvelée et formée. En découle une équipe rajeunie et féminisée ainsi qu'une gestion souple et rapide.

Ce séminaire a également eu pour objet de renforcer les règles internes sur différents aspects : la gestion des vacances de postes des dirigeants, les règles de désignation d'un DS ou d'un RSS et les règles de cumul des postes au sein d'un bureau. Toutes ces modifications ont été validées lors du comité national d'avril 2023 et intégrées au règlement intérieur confédéral.

« Le droit d'ingérence confédéral sera renforcé, aussi bien dans les situations d'urgence qu'en matière de prévention, tout comme la capacité confédérale de contrôle et de sanction des structures qui ne respecteraient pas leurs obligations, sur les questions de conformité aux règles de la représentativité notamment. Les règles dont le Mouvement se dote légitimement par le biais de ses instances (congrès, conseil confédéral...) pour garantir ses intérêts s'appliquent à tous ; les intérêts particuliers ne peuvent l'emporter sur l'intérêt général. »

• Traitement des contentieux internes et résolutions des situations à risque : tutelles et accompagnement des fédérations et des UR/UD

Malgré un travail de prévention, les contentieux internes à la CFTC restent importants. Le temps humain et financier dédié à ses conflits limite sa capacité de développement.

Le mandat a pourtant été marqué par de nombreuses tutelles de syndicats, d'UD, d'UR voire de fédérations ou par des conflits qui ont abouti à des décisions de sanctions à l'encontre d'adhérents.

Structures	FD	SY	URD/URS	UD/UID	UL	Total
Période 2019-2023	3	16	2	12	1	34
Période 2009-2019	0	10	0	5	1	16

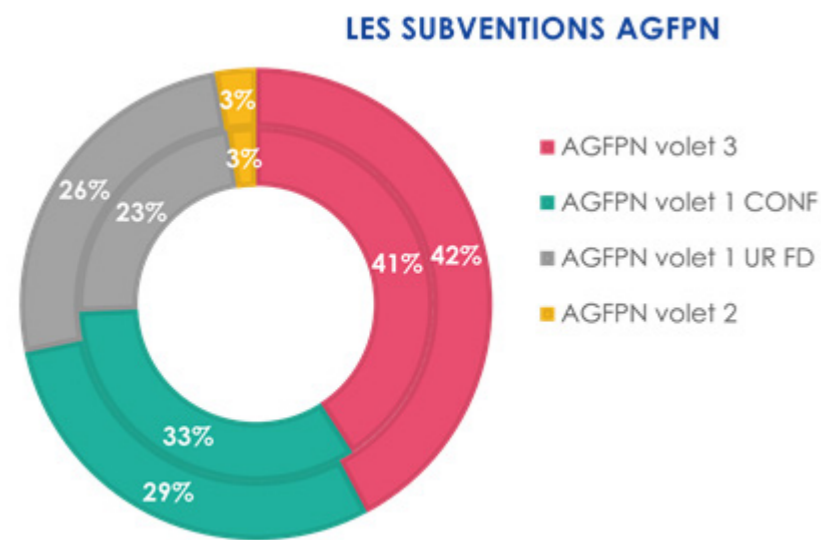
• Sécurisation des finances des structures

Depuis 2019, la Confédération, en lien avec les commissaires aux comptes, a mis en place un processus de suivi de l'utilisation des financements issus du Fonds paritaire national. Cette sécurisation était nécessaire du fait de la part importante des financements reçus par la Confédération sur ce fonds et des montants des versements aux structures.

Il s'agit tout d'abord d'un suivi et d'un accompagnement des structures :

- lettre de cadrage et convention ;
- informations relatives aux budgets alloués et répartition des charges ;
- information individualisée pour l'élaboration d'un plan d'action annuel ;
- restitution et information personnalisée sur la construction du rapport annuel.

Les enveloppes budgétaires de la Confédération relatives au Fonds paritaire national en masse.



Pour répondre aux exigences et prétendre aux financements, les structures ont dû se professionnaliser en matière comptable et gestionnaire.

Pour les structures, il s'agit essentiellement du volet 1 de l'AGFPN qui finance les actions liées au paritarisme de la CFTC : la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement.

La CFTC obtient ces financements selon les articles prévus par le Code du travail et le règlement financier de l'AGFPN mais doit communiquer un rapport justifiant l'utilisation de ces fonds, à défaut duquel des sanctions peuvent intervenir.

Il a été mis en place un dispositif de répartition des fonds AGFPN auprès des structures, à charge pour elles d'établir un rapport rédigé selon la réglementation en vigueur. La Confédération, l'attributaire des fonds, doit quant à elle rédiger un rapport global.

Dans un souci de sécurisation des fonds alloués, la Confédération a pris des décisions en interne pour formaliser et valider les process.

Ce rapport d'activité est dédié à tous les militants qui nous ont quittés au cours des quatre dernières années, parmi lesquels :

Jean-Jacques BOISSEROLLE

Pierre-Richard BONTINCK

Janine BORNARD

Gérard BURLET

Robert CANELLAS

Daniel CLABAUT

Gilles DEBIAIS

Christian DECOUTEIX

Daniel DESJARDINS

Yves DOISE

Alain DUVAL

Nicolas FABER

Clovis-Gilles FAKI

Albert FROMHERZ

Fernand FURSTOSS

Simon GARCIA

Marianne LAPORTE

Claude LHOTELLIER

Marius LORET

Armand MINET

Jacques MONNET

Joelle MORISETTI

Jean PIGEON

Patrick POIZAT

Isabelle THERAIN

Membres du Conseil confédéral au 1^{er} juillet 2023

HONORAIRES

DELEU Alain, LOUIS Philippe, DRILLEAUD Guy, VOISIN Jacques, GOURMELON Arnel

Catégories	Participants	
AUVERGNE RHONE ALPES	DEUDE Sylvie <i>GOUILLOUX Hervé</i>	T S
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	MUNSCH Christian <i>ESCOFFIER Eric</i>	T S
BRETAGNE	ALATERRE Alain <i>COTTIER Annie</i>	T S
CENTRE VAL DE LOIRE	DE MAGY Véronique <i>LEGRAND Thierry</i>	T S
GRAND EST	PRINTZ Emmanuel <i>STEIGER Dominique</i>	T S
HAUT DE France	FRUTIER Patrick <i>LE BIHAN Patricia</i>	T S
IDF	BAJIC Patrick <i>GRIGIONI Valérie</i>	T S
NORMANDIE	FELDHOFFER Gérard <i>RETOUX Isabelle</i>	T S
NOUVELLE AQUITAINE	FORET Martine <i>FAUREBRAC Marie-Claire</i>	T S
OCCITANIE	LAURET Thierry <i>FOURCADE Joseph</i>	T S
PAYS DE LOIRE	BOUMARD Isabelle <i>RICHARD Bruno</i>	T S
PACAC	BALDACCI Nathalie <i>SCHWARTZ Angélique</i>	T S

AGRICULTURE	ANGLES Luc <i>GUIDET François</i>	T S
BANQUES	ARNAUD SAINT MARTIN Christel <i>BRAJEVIC Diana</i>	T S
BATI MAT TP	SPRINGINSFELD Philippe	T S
CMTE	OROSCO Francis <i>GROH Eric</i>	T S
CSFV	GUINA Raphaël <i>SANTIAGO Valérie</i>	T S
Enseignement et Formation	VANDEMOORTELE Filip <i>DE MONTVALLON Valérie</i>	T S
Collectivités territoriales	LASCAUD Mathieu <i>DHALLUIN Véronique</i>	T S
METALLURGIE	CRESPO Joseph <i>DON Franck</i>	T S
MEDIA +	CHATAIN Anne <i>PATENNE Thierry</i>	T S
PROT SOC EMPLOI	LECERF Christine <i>AMBLOT-AAZZABI Sylvie</i>	T S
SANTE SOCIAUX	LONCO Eliane	T S
TRANSPORTS	<i>RIQUET Gilles</i>	T S
UNAR	JEAN JACQUES Christian <i>NAUDIN Laurence</i>	T S

Catégorie E	BESNARDEAU Maya BEVERAGGI Alain CADART Guillaume CHABANIER Cyril COTON Pascale DA COSTA Antonio DJORDJEVIC Vladimir DUMONT Maxime ERTZ Patrick ESPADE NIQUET Angélique FISCHBACH Frédéric HARRAOUI Imane HEITZ Eric HEU Emmanuel HODEL Florence JARDON Pierre KAUFFMANN Alain LECOMTE Manuel LHOSTE Laurent MARCHAT Agnès SEKKAI Eric TESSIER Jean Michel TOUDIC Annie	
Catégorie J	BOULET Rémy CHASSEBOEUF Aurélie	
Catégorier PQ	SANCERNI Isabelle	
SECRETAIRES CONFEDERAUX	CHAUVIN Pascal COURPOTIN Eric ROMAIN Frédéric THOUVENEL Joseph	
Conseiller spécial du Président	SAGEZ Bernard	

Contact :

congres@cftc.fr

01 73 30 43 21

Pour une transition
sociale et environnementale
juste et efficace



Syndicat

cftc