



Le 51^{ème} Congrès de la CFTC



Notes



Sommaire

Édito	4
La CFTC, la vie à défendre	5
Le 51^{ème} Congrès de la CFTC	7
Bilan des négociations paritaires.....	10
Les quatre grandes réponses de la CFTC à la crise.....	13
La politique industrielle	15
Le label « traçabilité sociale »	17
Conciliation des temps de vie.....	19
La diversité.....	21
Le service presse.....	23



Édito

Le 51^{ème} Congrès de la CFTC va ouvrir ses portes alors que le Premier ministre vient d'annoncer un plan d'austérité sans précédent depuis la fin de la guerre de 1945. Les nuages s'amoncellent sur l'économie française et européenne. C'est le moment de tous les défis et de tous les combats pour tous ceux qui souffrent de la crise économique et financière.

La CFTC est aux côtés des travailleurs et leur famille depuis 1919. Depuis, elle n'a cessé de lutter pour améliorer le pacte social.

À l'heure où la nouvelle législation sur la représentativité fait peser une lourde menace, sur le pluralisme syndical, la CFTC se doit de résister d'innover et de convaincre.

Résister :

- *à une remise en cause systématique des droits des salariés qui porte atteinte à leur dignité*
- *à la marchandisation de la vie sociale.*

Les militants CFTC doivent également s'opposer à tous ceux qui remettent en cause la présence, l'action de notre organisation et notre place dans le dialogue social.

Mais résister n'est pas suffisant, surtout lorsque l'on prône un syndicalisme de construction sociale. Il s'agit également d'innover pour trouver des réponses nouvelles aux situations nouvelles auxquelles les salariés et leurs familles sont confrontés, sur leur lieu de travail, et aussi dans leur vie familiale et privée.

Une menace pèse également sur la protection sociale solidaire : la CFTC saura s'y opposer avec force !

Enfin, nos innovations doivent être promues pour convaincre :

- *convaincre les salariés de la justesse de nos revendications pour qu'ils soutiennent nos actions, nous rejoignent dans nos syndicats, et vote pour nous et*
- *convaincre les décideurs politiques, économiques et sociaux de mettre en œuvre nos propositions.*

La bataille de la représentativité est primordiale, pas seulement pour la CFTC mais pour tous les salariés. : Défendre les plus fragiles, être du côté de la justice et de l'équité, construire un nouveau modèle social : c'est cela la vie à défendre.

Jacques Voisin



La CFTC, la vie à défendre

Les valeurs de la CFTC

À l'heure où les Français sont en proie aux doutes et sont angoissés par leur avenir, la CFTC table sur la capacité de changement des salariés et sur la mobilisation quotidienne de ses équipes à leurs côtés.

Le travail, source de lien social, est en effet le terrain d'action privilégié de la CFTC.

C'est pourquoi depuis près d'un siècle, la CFTC est aux côtés des salariés, notamment grâce au statut du travailleur qu'elle défend avec force depuis 2006.

Sur ce dernier point, les mutations sociologiques, la flexibilité de l'emploi, les crises économiques et financières successives sont en train de montrer la pertinence de cette approche, et ce à plus d'un titre. Qui peut nier aujourd'hui qu'il faille un statut qui recouvre toutes les périodes de la vie d'un travailleur pour qu'il s'épanouisse dans leur vie professionnelle et voient leur projet de vie personnel se réaliser.

La défense de la famille est son credo : elle l'a défendue de manière originale depuis toujours. C'est pourquoi elle mobilise ses adhérents et sympathisants autour d'un syndicalisme de proximité.

Loin des actions jusqu'au-boutistes, la CFTC a toujours privilégié, la négociation et le dialogue, fondements d'une action syndicale constructive qui place les travailleurs au cœur de ses préoccupations.

Une action qui plonge ses racines dans l'inspiration sociale chrétienne, de l'humanisme, de l'universalisme qui fait qu'aujourd'hui la CFTC, apporte au monde du travail ce supplément d'âme qu'elle met au service des plus fragiles.

Une des valeurs de la CFTC : c'est par la négociation que doivent se résoudre les problèmes et se construire le pacte social. En dernier recours, alors que toutes les tentatives d'accords et de négociations se sont soldées par des échecs, la CFTC sait prendre ses responsabilités y compris la grève si elle est nécessaire.

Plaidant pour un travailleur pleinement acteur, la CFTC mène aussi un combat pour une croissance solidaire et une humanisation de la mondialisation.

La signature de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens : la vie à défendre :

Parce que la vie est un tout, la CFTC défend la personne dans toutes ses dimensions. Depuis 1919, la CFTC soutient juridiquement et psychologiquement les salariés dans leur quotidien (conditions de travail, négociations salariales...). Présente sur tout le territoire et dans toutes les professions, elle défend ardemment le pluralisme syndical et la neutralité politique dans toutes les négociations.

La CFTC en chiffres :

142 000 adhérents

1145 syndicats regroupés en 14 fédérations professionnelles

22 unions régionales, 100 départementales et 249 unions locales.



Quelques avancées sociales importantes obtenues grâce à la CFTC :

2008 : la portabilité du DIF et des complémentaires santé et prévoyance permet à un salarié de conserver ses avantages même après une rupture de son contrat de travail

2006 : lancement d'un nouveau « Statut du travailleur » qui sécurise les parcours de vie

1997 : début de la négociation sur les 35 heures hebdomadaires (généralisation en 2000)

1986 : création du conseiller du salarié

1985 : création de l'allocation parentale d'éducation

1982 : création des chèques vacances.

Les avancées et les victoires de la CFTC (2008-2011) :

- Les négociations sur le chômage partiel pour maintenir les salariés dans l'entreprise,
- la formation professionnelle tout au long de la vie,
- la création du Fonds d'investissement social (Fiso) destiné à financer la formation et la reconversion professionnelles des salariés,
- l'obtention que le directeur général de l'Organisation internationale du travail (OIT) participe, au même titre que les dirigeants du Fonds monétaire international (FMI) ou de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), aux réunions du G20,
- les élections-vie syndicale : dans de nombreuses entreprises, la CFTC a progressé. Dans d'autres où elle n'était pas présente, elle s'est installée. Elle fait désormais partie du paysage syndical et est devenue un acteur incontournable du dialogue social.



Le 51^{ème} Congrès de la CFTC

Pour son 51^{ème} Congrès confédéral, et dans un contexte où les règles de représentativité ont changé, la CFTC montre qu'elle est indispensable ! Résister, innover convaincre, voici le leitmotiv de la Confédération pour le 51^{ème} Congrès et les années à venir.

LES ENJEUX DU CONGRES

Le Congrès confédéral est l'instance suprême de la Confédération. Il se réunit ordinairement tous les trois ans. **Cette rencontre statutaire de militants a pour but :**

- d'établir un bilan de l'action écoulee des trois dernières années en se prononçant sur le rapport d'activité et le rapport financier ;
- de renouveler les instances dirigeantes ;
- de fixer les orientations pour l'avenir (rapport-programme, rapports spéciaux...);
- de définir les axes de développement de la CFTC.

LE DÉROULEMENT DU CONGRES

- **Les participants au Congrès sont :**

Les délégués, représentants des syndicats, ils votent et peuvent prendre la parole sur tout sujet. Parmi eux est désigné le mandataire du syndicat qui s'exprime lors des votes par mandat.

Les délégations au Congrès sont déterminées en fonction du nombre de membres que compte le syndicat : par exemple, jusqu'à 50 membres, un délégué et un auditeur pourront y participer ; de 201 à 300 membres, 4 délégués et 4 auditeurs pourront participer aux votes...

Les auditeurs, c'est-à-dire les conseillers confédéraux sortants ; les dirigeants des Unions départementales, des Unions régionales et des Fédérations (uniquement le président, le secrétaire général et/ou le trésorier) peuvent prendre la parole, mais ne votent pas. Les syndicats ont la possibilité d'avoir autant d'auditeurs que de délégués.

Les invités et partenaires : presse, exposants...

- **Processus**

Le déroulement d'un Congrès confédéral fait alterner des moments consacrés à des questions statutaires, qui constituent des points de passage obligés, avec des moments d'échange plus informels, variables selon les années.

Les questions statutaires nécessitent une décision du Congrès. Elles sont présentées par le rapporteur puis débattues entre les congressistes (délégués, conseillers confédéraux sortants, représentants des Fédérations, des Unions départementales et régionales), puis le vote a lieu.



Parmi les questions statutaires soumises au vote du Congrès, sont abordées :

- le vote sur le rapport d'activité ;
- le vote sur le caractère définitif des affiliations, radiations et changements d'intitulé

des structures du Mouvement,

- l'élection de 22 conseillers confédéraux qui viennent s'ajouter aux 23 désignés. Ce vote se fait sur la base de la liste des candidats classés préférentiellement par les Fédérations et Unions départementales lors du Comité national du 12 et 13 octobre 2011 ;
- les documents d'orientation : rapport-programme, rapports spéciaux consacrés à la représentativité ou aux questions de développement ;

Lors du Congrès deux modes de votes sont employés : les votes à main levée et les votes par mandat.

- **Modalités d'élection du conseil confédéral**

Les 14 Fédérations et les 26 Unions régionales (et donc, indirectement, les UD qui les composent), ainsi que l'Ugica, proposent des candidats à l'élection du Conseil confédéral.

Les 11 Fédérations et les 11 Unions régionales numériquement les plus importantes, ainsi que l'Union des retraités désignent également un conseiller confédéral titulaire et un suppléant. (23)

Le profil type du candidat : Les personnes candidates doivent obligatoirement avoir 5 ans d'expérience dans un poste à responsabilité à la Confédération ou au sein du bureau d'une UD, d'une Union Régionale ou d'une Fédération, et être âgées de moins de 65 ans au jour de l'entrée en fonction.

- **L'élection du Président confédéral et du Bureau confédéral**

Une fois les 22 membres du conseil confédéral élus par les militants, les 45 conseillers confédéraux se réunissent afin d'élire le Bureau confédéral qui comprend 16 membres parmi lesquels, les principaux dirigeants : le Président, le Secrétaire général, le Trésorier, leurs adjoints ainsi que d'autres membres.

LES POINTS CLÉS DU RAPPORT PROGRAMME ET DES RAPPORTS SPÉCIAUX

- **Une économie respectueuse de l'homme qui doit prendre le pas sur l'économie de marché trop soumise au capitalisme financier.** Le recours à l'éthique est une urgence, la CFTC est là pour en convaincre le monde du travail.

Pour ce faire, la CFTC revendique un changement très innovant de la gouvernance des entreprises et une volonté de donner du pouvoir aux salariés dans l'entreprise. Ce rapport n'oublie pas les PME, TPE, ni la Fonction publique.

C'est ainsi que la CFTC s'en prend concrètement au pouvoir financier mondial : une des armes novatrices de la CFTC est son projet de traçabilité sociale des produits et des services proposés aux consommateurs.



- La qualité de l'emploi et l'emploi des jeunes au cœur du rapport

La priorité dans ce combat est l'emploi de qualité pour tous, et plus particulièrement pour les jeunes. Cela implique l'ouverture d'un dialogue social authentique.

Tous ces objectifs et bien d'autres, tels que le partage équitable de la richesse, la lutte contre les inégalités, la promotion de la protection sociale et de la politique familiale, que l'on peut qualifier de nouveau pacte social sera l'objet des démarches confédérales, fédérales et régionales.

Mais il y a surtout dans ce rapport programme, les pistes de la CFTC pour innover et agir sur le terrain : la qualité de la vie au travail, le rôle des représentants du personnel jusque dans le quotidien de l'équipe de travail, la responsabilité sociale des entreprises, la revendication d'un droit éthique de retrait en cas de « licenciements boursiers », par exemple, la transparence des rémunérations, la sécurisation des transitions professionnelles, l'action syndicale, le respect de la diversité, le droit au logement, le juste salaire, le droit à la santé, la formation continue, les impératifs écologiques, etc.

Deux rapports s'ajoutent au rapport programme :

- Rapport spécial « Organisation et développement » : destiné aux militants, il rappelle les orientations à suivre en matière d'organisation, de formation et de développement du mouvement pour la mandature qui s'annonce. Les chantiers ont pour objet :

- D'agir sur les nouveaux critères de représentativité, notamment au travers des élections professionnelles.
- De poursuivre les mutations du siège, des structures et des réseaux vers les actions terrain
- Actualiser les règles de fonctionnement et de résolutions des conflits internes

- Rapport spécial « représentativité » : la CFTC rappelle sa présence indispensable sur les champs économique et social. Elle est en effet la seule organisation syndicale à défendre des valeurs spécifiques essentielles pour chaque personne et l'équilibre de la société. La CFTC est la seule à affirmer clairement la double dimension de l'être humain et revendique la prise en compte de l'humain dans le monde du travail, dans l'organisation de la société en prenant en compte la vie familiale, culturelle...

La CFTC se distingue par sa pratique syndicale et par les projets dont elle est porteuse comme le statut du travailleur, la conciliation des temps de vie, la défense du repos dominical, la réforme de la fiscalité, la relance de la politique industrielle...

La CFTC a pour ambition de porter un syndicalisme de valeurs, pour une société apaisée, socialement respectueuse et économiquement efficace, c'est-à-dire :

- **Un syndicalisme de dialogue social et de propositions ;**
- **Un syndicalisme au service des salariés et de leur famille ;**
- **Un syndicalisme utile au niveau national et européen !**



Bilan des négociations paritaires

Les négociations terminées

Assurance chômage

Pour la CFTC, l'objectif était de développer les grands axes de la convention d'assurance chômage de 2009 (réduction des filières au nombre de deux, les moins de 50 ans et les plus de 50 ans ; mise en place de la règle d'indemnisation d'un jour travaillé = un jour indemnisé dans la limite de 24 mois pour les moins de 50 ans et de 36 mois pour les plus de 50 ans ; indemnisation dès 4 mois d'activité) **et de modifier l'article relatif à la baisse des cotisations**. La CFTC se félicite d'avoir signé cet accord qui reprend tous ces objectifs.

APEC

Pour la CFTC, l'objectif de cette négociation était de maintenir les activités et les missions de l'Apec dans un cadre juridique sécurisé en conformité avec le mandat de mission de service d'intérêt économique générale.

Dans le cadre de sa mise en conformité avec les règles européennes de la concurrence, le nouvel accord instaure une séparation des missions de service public et ses activités lucratives qui devront faire l'objet d'une comptabilité spécifique séparée.

Sécurisation des parcours pour les licenciements économiques des entreprises de moins de 1 000 salariés

Cette négociation avait pour objectif la **création du contrat de sécurisation professionnelle** qui résulte de la fusion du CTP (contrat de transition professionnelle) et de la CRP (convention de reclassement personnalisé). La CFTC se félicite que cette négociation ait abouti.

Emploi des jeunes

La CFTC est satisfaite des négociations mises en œuvre depuis février 2011, qui ont abouti à quatre accords qui permettent de répondre en partie à la grande problématique de l'emploi des jeunes :

- L'accompagnement de 65 000 jeunes dans leurs accès à l'emploi. Les partenaires sociaux ont pu débloquer les fonds nécessaires (80 millions d'euros répartis entre l'APEC, les missions locales et Pôle Emploi).
- L'accès au logement des jeunes, avec la création de 15 000 logements supplémentaires, la mobilisation d'une partie des fonds versés par les employeurs au titre de leur contribution à Action Logement...



- L'alternance et les stages : les mesures instaurent un délai de carence et l'exonération de toutes cotisations sociales. L'instauration de ce délai réduit fortement la possibilité de substituer un stage à un emploi salarié, diminuant ainsi les successions de stages.

Cette mesure a été déterminante pour la CFTC.

- L'accompagnement des jeunes pour le maintien dans l'emploi : 40 millions d'euros seront débloqués pour l'accompagnement des jeunes embauchés de moins de 26 ans pour qu'ils puissent faire face les premiers mois de leur activité aux dépenses engendrées par leur arrivée dans la vie active (transports, logement...). 15 millions d'euros pour développer et améliorer l'accueil en entreprise et le tutorat des jeunes sont prévus.

Négociations et délibérations sociales encore en cours

Modernisation du dialogue social

Cette délibération sociale, qui a démarré en 2009, visait trois thèmes :

- **Information et consultation des IRP** : L'objectif de la CFTC était d'aboutir à une amélioration du fonctionnement des IRP. La CFTC n'adhère pas à une négociation qui aboutirait à une remise en cause des prérogatives du comité d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des délégués du personnel et des délégués syndicaux.

La CFTC est favorable à :

- un développement de la proximité et de la subsidiarité. Dans cette perspective, la CFTC propose la mise en place d'un CHSCT central.

- à une réforme qui aboutirait à une simplification des dispositifs, à une amélioration de la transparence et surtout qui permettrait d'anticiper les problèmes de l'entreprise et de ses salariés, et de le résoudre.

- **Partage des richesses** : la CFTC était favorable à l'ouverture d'une négociation sur le partage de la richesse produite. Elle avance deux revendications :

- Pour les entreprises de plus de 50 salariés, une réforme du mode de calcul de la participation financière et de son périmètre d'application, notamment pour intégrer les groupes et la sous-traitance ;
- Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la mise en place d'un dispositif spécifique permettant une « forme de participation » en fonction des résultats.

- **Reconnaissance du parcours syndical** : dès le début de la délibération sociale, la délégation patronale a laissé le soin aux organisations syndicales de lui faire des propositions. Ce thème est au point mort.



Bilan d'étape de cette délibération sociale

Afin d'éviter l'enlisement de cette délibération sociale, les organisations syndicales ont proposé à la délégation patronale de l'aborder non plus par les attributions des IRP, mais par le partage des richesses au sein de l'entreprise, cette nouvelle orientation rejoint la proposition de la CFTC proposition, qui avait cependant été refusée dans un premier temps.

Modernisation du paritarisme

Pour la CFTC, l'enjeu de cette négociation est de rénover, d'encadrer, voire de réformer les différents systèmes de gestion paritaire.

L'objectif de la CFTC est triple :

- Proposer un service qui soit mieux adapté (que dans le cas d'une gestion par l'Etat), en informant les bénéficiaires de leurs droits et du rôle exercé par les organisations syndicales ;
- Faciliter la négociation collective par davantage de proximité entre les acteurs ;
- Renforcer la place des partenaires sociaux dans la démocratie sociale, en contenant l'interventionnisme étatique et en présentant un paritarisme de gestion irréprochable.

Groupements d'employeurs

L'objectif de la CFTC était d'encadrer les Groupements d'employeurs afin qu'ils ne se substituent pas au travail temporaire ou aux CDD.

Le Medef a envoyé aux partenaires sociaux, le 27 octobre, un nouveau projet d'accord national interprofessionnel (ANI) relatif au groupement d'employeurs. Ce texte était très ambigu notamment sur le recours au CDD. De plus, les organisations patronales ont maintenu leur proposition de ne pas conclure un accord avec les organisations syndicales pour les entreprises de plus de 300 salariés qui veulent adhérer à un groupement d'employeurs. Pour la CFTC, le fait de refuser la conclusion d'un accord revient à refuser tout dialogue social en entreprise : c'est un positionnement inacceptable.

La CFTC a soutenu ces deux principaux amendements qui permettent de sécuriser les parcours de vie :

- le premier a pour objectif de permettre à des saisonniers d'être salariés de groupement d'employeurs afin de pérenniser leur emploi en CDI,
- le second obligerait chaque groupement d'employeurs, dont la convention collective ou l'accord ne prévoient aucun dispositif relatif aux mutuelles et aux complémentaires santé, de conclure un accord sur ces thèmes.

Face à cette position unanime des organisations syndicales, la délégation patronale qui n'avait que très peu de marge de manœuvre pour amender son texte a décidé de clore cette négociation sur un constat d'échec. En conséquence, les dispositions de la loi Cherpion relative aux groupements d'employeurs s'appliquent depuis le premier novembre.



Les quatre grandes réponses de la CFTC à la crise

Emploi, fiscalité des entreprises, réforme du dialogue social, Logement, autant de sujets au cœur des revendications de la CFTC ! Des questions qui font écho aux préoccupations des Français face à la crise financière, à l'augmentation du chômage, à la diminution de leur pouvoir d'achat.

Pour faire face à cette crise, la CFTC propose quatre grandes idées :

- Création d'un comité permanent pour un vrai dialogue social

La CFTC promeut un véritable dialogue social, transparent, clair et équitable. Depuis la négociation de la loi d'août 2008 sur la démocratie sociale, la CFTC a proposé la création d'une instance paritaire permanente de dialogue social.

Un Comité Paritaire Permanent du Dialogue Social (CPPDS) permettrait ainsi de lister tous les sujets concernant les partenaires sociaux et qui feraient l'objet de discussions, de concertations ou de négociations. Il servirait également à organiser un agenda de réformes, connu de tous les acteurs et assurerait le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre des ANI (accords nationaux interprofessionnels).

Il pourrait accueillir ainsi, des sous-commissions, notamment les quatre principales instances existantes :

- le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV),
- la Commission Nationale de la Négociation Collective (CNNC),
- le Conseil National de l'Emploi (CNE),
- le Comité du Dialogue Social pour les affaires Européennes et Internationales (CDSEI).

À terme, une seule et même instance réunirait ces sous-commissions que rejoindrait le Haut Conseil du Dialogue social mis en place par la loi sur la représentativité de 2008. Des commissions permanentes du CPPDS pourraient être instaurées pour répondre aux grandes thématiques qui intéressent les partenaires sociaux.

- La création d'une provision pour risque social, qui permettrait d'amortir la crise et de protéger le salarié

Il s'agit pour les entreprises de mettre en place un dispositif les obligeant à provisionner le risque social pour protéger davantage le salarié. Le fonds qui en résulterait permettrait de continuer à rémunérer les salariés lors de périodes de faible activité, voire de récession, au lieu de procéder à des licenciements et fermer de nouveaux sites. Il pourrait s'inspirer de celui qui existe dans le BTP et qui permet de continuer à rémunérer les salariés lorsque des intempéries imposent une cessation d'activité. Il s'agirait, là, de prémunir les salariés contre une crise économique et ses conséquences. En compensation, cette provision ne serait pas soumise à l'impôt sur les sociétés. Cette caisse serait gérée paritairement, c'est-à-dire à parts égales par la direction de l'entreprise et les représentants des salariés.



- Une remise à plat de la fiscalité

La CFTC s'oppose à la réduction de l'assiette et du taux de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP). En effet, cet impôt prend compte de la capacité contributive de chacun : il est donc plus juste que les taxes telles que la TVA.

Elle souhaite donner une vraie valeur à l'impôt sur le revenu dans un souci de justice sociale et de solidarité en tenant, bien évidemment, compte de la capacité contributive du redevable. La progressivité de l'imposition sur l'ensemble des revenus (revenus du travail, revenus du capital, et revenus fonciers) semble essentielle à la CFTC. Il s'agit aussi d'harmoniser la fiscalité sur le territoire français et le territoire européen.

La CFTC propose également la mise en place d'États généraux de la fiscalité en 2012, pour que cette question devienne la priorité du gouvernement.

- Le développement d'une réelle politique industrielle

Projet détaillé à la page suivante.



La politique industrielle

Lors des États généraux de l'industrie, la CFTC a confirmé la nécessité d'une industrie française forte pour assurer l'emploi de demain. Voici ses principales contributions et propositions :

- **Gouvernance des filières** : la CFTC a prôné le dialogue et la coopération entre les acteurs (entreprises de toutes tailles, organismes de recherche, pouvoirs publics nationaux et locaux, syndicats...); la création des 11 comités stratégiques de filières va d'ailleurs dans ce sens.
- **Information et orientation des entreprises relativement aux aides publiques** : une mise en place expérimentale de guichets uniques est prévue dans six régions. Elle est indispensable aux PME/PMI vu la multiplicité des intervenants et des types d'aides.
- **Gestion prévisionnelle de l'emploi**, qui doit être réalisée sur une base territoriale.
- **Évaluation de la performance et contractualisation des aides publiques** : la collectivité ne doit pas subventionner les entreprises à fonds perdu. Toute aide ou subvention doit faire l'objet d'un contrat d'objectifs avec un calendrier et des sanctions en cas de non respect des engagements.

La performance effective des aides doit être évaluée. Une aide accordée à une entreprise lui crée des obligations :

- des obligations sociales : elle doit respecter la législation, avoir une attitude responsable en matière de localisation de l'activité et de maintien de l'emploi,
- et s'engager activement dans les processus de coopération et de gouvernance de sa filière.

À défaut de les remplir, l'aide devra être remboursée et les aides peu ou pas efficaces supprimées.

- **Sous-traitance** : la CFTC approuve les conclusions du rapport de M. Volot, médiateur. En cas de comportement particulièrement abusif d'un donneur d'ordre, l'État doit user de son droit de saisine des tribunaux. Mais, d'une façon générale, le développement de la médiation, sur le terrain, doit résoudre les problèmes actuels. Le projet d'une loi-cadre en la matière serait le bienvenu.
- **Rapprochement de la recherche publique et des entreprises** : elle ne doit pas se limiter aux pôles de compétitivité, mais susciter des efforts de rapprochement dans les filières.



Une politique à dimension européenne

- « **Made in France** » ou **traçabilité sociale** ? L'accent mis par le gouvernement sur la marque « France » se justifie, mais une politique étroitement nationale est un frein aux soutiens de nombreux partenaires européens, confrontés eux aussi au dumping social. La CFTC propose, par le biais d'un label, de faire connaître au consommateur la traçabilité sociale des produits et donc le respect ou non par le producteur des minima sociaux (pas de travail forcé, liberté syndicale, salaires décents... etc.).

- **Maîtrise de l'approvisionnement en énergie et en matières premières.** Sans ces produits ou s'ils sont d'un coût prohibitif, pas d'industrie viable. Sans une distribution fiable de l'énergie (réseaux électriques...etc.) et une coopération européenne étroite, une industrie française isolée rencontrera de grandes difficultés. Il convient de créer une instance de coordination sur ces sujets stratégiques.



Le label « traçabilité sociale »

Une initiative CFTC unique pour une mondialisation plus juste

Les produits labellisés issus du commerce équitable, bio, verts, solidaires ou encore « éco conçus » qui visent les consommateurs « écocitoyens » explosent.

Aujourd'hui, ce foisonnement de labels pose la question de la crédibilité de certaines démarches et de la confiance que les consommateurs peuvent y accorder. C'est pourquoi la CFTC propose le label de traçabilité sociale qui garantirait aux consommateurs que, tout au long du processus de fabrication et de distribution d'un produit donné, les personnes qui y ont contribué ont été respectées (non-travail des enfants, salaires décents, liberté syndicale, etc.).

Un label pour aider les entreprises françaises dans une économie mondialisée.

La crédibilité d'un label suppose que des contrôles indépendants puissent vérifier et contrôler l'engagement des entreprises.

Faute de législation internationale contraignante, il n'y a pas de véritables moyens institutionnels pour le faire. Sous la pression des ONG, beaucoup d'entreprises ont établi des codes de bonne conduite qui, dans la très grande majorité des cas, sont restés inefficaces.

La montée de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) au niveau international ouvre cependant des perspectives d'évolution. Le principal problème demeure es pratiques d'achat.

Depuis des années, les entreprises françaises livrent en effet une compétition inégale avec de nombreux concurrents étrangers, en raison du refus de l'OMC de prendre en compte le facteur humain et social dans la mise en œuvre des règles du commerce mondial.

La mondialisation de l'économie avantage les producteurs dont les comportements sont les moins sociaux, ce qui joue tout à la fois contre les économies les plus socialement développées comme la France, et contre le développement harmonieux des pays émergents. En effet, il existe une distorsion de concurrence permanente entre les entreprises respectueuses des droits fondamentaux de leurs salariés, et celles pour qui la main d'œuvre n'est qu'un objet dans la chaîne de production.

Il apparaît de plus en plus nécessaire de faire respecter les normes fondamentales édictées par l'OIT. Cela passe par une information du consommateur qui aujourd'hui n'est pas en mesure d'arbitrer entre le prix d'un produit et le respect des salariés et de l'environnement. Dès lors, la mise en œuvre d'un label « traçabilité sociale », facilement identifiable par exemple par une pastille de couleur sur les produits dont le producteur a respecté les normes sociales tout au long de la chaîne, est un gage probant.

Un label original imaginé par la CFTC, proposé aux pouvoirs publics français :

Selon une étude du CREDOC, près d'un Français sur deux (44 %) tiendrait compte, lors de ses achats, des engagements pris par les entreprises en matière sociale.

En toute logique, il devrait revenir à l'Union européenne d'imposer peu à peu une réelle « traçabilité sociale » des produits et des services. En effet, en théorie, le libéralisme économique est favorable à la transparence de l'échange commercial. Il suffirait que 15 % des consommateurs se mettent à choisir



leurs achats en fonction de leur « traçabilité sociale », pour que l'ensemble des entreprises se mobilise sur la RSE.

L'objectif n'est donc nullement de limiter la liberté des marchés, mais au contraire de donner une information complémentaire aux consommateurs.

Afin de contribuer au développement du travail décent, à un meilleur équilibre entre l'économie et le social, et à une juste harmonisation de la mondialisation, il convient dès lors, d'envisager un système d'étiquetage évaluant, en termes de progrès social, toute la chaîne des entreprises ayant contribué à la fabrication du produit.

Ce label, élaboré par la CFTC permettra d'aller plus loin que celui concernant le commerce équitable, en créant une véritable discrimination positive en faveur des entreprises considérées comme socialement responsables. Il garantira aux consommateurs que, tout au long du processus de fabrication et de distribution d'un produit donné, les personnes qui y ont contribué ont été respectées (non-travail des enfants, salaires décents, liberté syndicale, etc.).

À l'image du Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale créé en 2002 (CIES), une instance réunissant des syndicalistes, des chefs d'entreprise, et des associatifs « Comité de la traçabilité sociale » accorderait son label à des produits et services en fonction d'un cahier des charges clair, et de cinq critères précis :

- interdiction du travail des enfants ;
- interdiction du travail forcé ;
- un salaire décent (par rapport au niveau de vie du pays) ;
- un minimum de protection sociale (maladie, accident, retraite) ;
- liberté syndicale.

Un tel label aiderait le consommateur à faire un choix éthique, tout en lui donnant le pouvoir de favoriser les produits et services respectant les droits fondamentaux des salariés.

La CFTC se réjouit de l'avancée de son projet. Une proposition de loi doit être débattue à l'Assemblée nationale. Elle a été soumise par les députés du Nouveau Centre à l'appel de Philippe Vigier, député de la quatrième circonscription d'Eure-et-Loir, et signée par plus de 90 députés.



Conciliation des temps de vie

Le travail prend actuellement de plus en plus de place dans la vie personnelle. S'occuper de sa famille et avoir des engagements tout en travaillant est un véritable défi du quotidien, intenable dans la durée. Il est donc primordial pour la CFTC de défendre les salariés en harmonisant leurs temps de vie indispensables à leur équilibre.

Les salariés sont contraints à davantage s'investir dans leur travail pour répondre à des objectifs de rendement et de productivité plus élevés. Par conséquent, leur temps personnel diminue, au détriment de l'équilibre familial et social. La CFTC est tout à fait consciente des tensions qu'un tel écartèlement implique et entend préserver les salariés.

Par ailleurs, les responsabilités personnelles évoluent au cours de la vie et le cadre de travail n'en tient pas forcément compte. Pour pouvoir tout concilier, les salariés font preuve d'une grande capacité d'organisation et d'anticipation. Malgré tout, une certaine souplesse de la part des employeurs permettrait aux salariés d'être plus sereins et donc plus performants. La CFTC encourage vivement ce dialogue entre les salariés et les employeurs. Elle propose plusieurs mesures en faveur d'une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle :

Le temps partiel et le congé parental choisi :

L'activité à temps partiel et le congé parental doivent être un choix pour toute personne désirant élever son enfant de moins de 16 ans, y compris en cas d'adoption. La CFTC propose que le salarié ait la garantie de retrouver son poste, à taux plein, à l'issue de ce temps partiel ou de ce congé, qu'il soit aidé financièrement et que ses droits sociaux (protection sociale, assurance vieillesse) soient conservés.

La CFTC réclame une allocation de libre choix parental à hauteur d'un demi-SMIC afin de compenser partiellement l'interruption d'activité et dans le cas d'un passage à un temps partiel, une allocation à taux partiel.

La CFTC souhaite également depuis longtemps que le congé parental d'éducation et son allocation puissent être fractionnables jusqu'aux 16 ans de l'enfant. Bien que le besoin d'un jeune enfant soit important, il est indiscutable que même plus grand, l'enfant, demande parfois, une attention plus soutenue à l'adolescence.

Le temps familial doit également être possible pour l'accompagnement des personnes dépendantes.

L'adaptabilité des conditions de travail :

Des mesures simples peuvent grandement alléger les contraintes d'un salarié :

- adapter les horaires de travail et des délais de prévenance, pour pouvoir par exemple déposer un enfant à la crèche et le récupérer,



- permettre le télétravail ponctuellement, mais il est clair que pour la CFTC ce mode de travail doit être encadré,
- prendre en charge une partie du financement du mode de garde des enfants,
- multiplier les modes de garde en améliorant les dispositifs de garde collectifs et individuels

Une politique familiale volontariste :

La CFTC demande une revalorisation réelle des allocations familiales, une meilleure modulation en fonction de l'âge des enfants et un prolongement de celles-ci pour le dernier enfant.

La CFTC désire un allongement du congé maternité jusqu'au 6e mois de l'enfant prenant la forme d'indemnités journalières et ceci applicable dès le premier enfant afin d'en faciliter l'accueil.

La CFTC est également favorable à un projet sur la promotion du rôle et de l'implication du père dans la vie familiale. Dans un souci d'égalité professionnelle, de l'insertion des femmes sur le marché du travail et du partage des temps sociaux, la CFTC souhaite un congé paternité avec maintien de salaire.

Une meilleure prise en compte de la charge d'éducation des grands enfants :

La CFTC considère que les parents qui « investissent » dans l'éducation supérieure ou dans la formation de leurs enfants, en y consacrant une part importante de leurs ressources, devraient être autorisés à déduire ces sommes de leurs revenus imposables.

Une aide à l'autonomie des jeunes :

Afin de soulager les familles, la CFTC souhaite que les jeunes puissent accéder à des emplois plus pérennes et plus justement rémunérés. La CFTC propose notamment, pour ceux au chômage depuis deux ans ou en contrats précaires, un accès à un dispositif similaire à celui du contrat de transition professionnelle. Ils bénéficieraient ainsi d'un accompagnement soutenu, mais aussi d'une rémunération de 80 % du SMIC brut grâce à la création d'un Fonds de Soutien à l'Autonomie.

Le développement d'une offre de logement adapté doit être une priorité avec par exemple la construction de résidences sociales pour les jeunes et l'instauration d'un caractère obligatoire et universel de la Garantie des risques locatifs.



La diversité

Fidèle à son héritage, La CFTC soutient la personne quelles que soient ses caractéristiques (âge, sexe, origines, handicap...) et lutte activement contre toutes les formes de discriminations. Depuis le lancement de la Charte de la diversité fin 2004, des progrès ont été réalisés, mais le combat n'est pas terminé. Pragmatique et constructive, la CFTC a abordé la question de la diversité sous l'angle de la lutte contre les discriminations. Parmi ses propositions figure celle qui permettrait la gestion par un seul et même Observatoire de tous les labels sociétaux (égalité, diversité, parentalité). Cet Observatoire aurait autorité tant pour les décerner que pour les retirer aux entreprises le cas échéant

L'égalité professionnelle

Point prioritaire du Statut du travailleur, l'égalité professionnelle est évoquée non seulement dans l'ensemble des guides de négociations, mais fait aussi l'objet de rencontres particulières sans parler de celle du 8 mars. Parmi ses propositions :

- Le développement de partenariats entre les entreprises et les établissements scolaires pour que les Observatoires des métiers et des qualifications définissent des métiers et des emplois non sexués
- L'amélioration des possibilités de formation pour les salariés à temps partiel par le biais :
 - Du chèque formation à vie
 - De la majoration des heures du DIF si le temps de travail est égal au moins à 80%
 - De la restriction des possibilités de refus de l'employeur concernant le CIF (un seul au lieu de deux refus actuellement)

La loi du 9/11/2010 fait obligation aux entreprises de plus de 50 salariés d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, un plan d'action établi par l'employeur destiné à assurer l'égalité professionnelle. Ce plan d'action doit être obligatoirement intégré dans les rapports annuels remis par l'employeur au Comité d'entreprise dans celles de plus de 50 salariés.

La CFTC proposait que dans les entreprises de moins de 300 salariés, ce plan d'action détaille et prenne en compte l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales. Elle a été entendue puisque s'est désormais prévu depuis la loi du 29 novembre 2010 et complété par le décret du 07 juillet 2011.

La CFTC propose que le rapport de situation comparée des hommes et des femmes, actuellement prévu pour les entreprises plus de 300 salariés, soit étendu à toutes les entreprises sans distinction de taille. La majorité du personnel féminin est, en effet, recensée dans les TPE et PME.

Pour sa part, la CFTC rappelle que 43 % de ses adhérentes sont des femmes et que sur 385 élus prud'homaux, 43 % sont également des femmes



Le partage des responsabilités familiales

Permettre aux femmes de vivre pleinement une vie professionnelle gratifiante sans mettre leur vie personnelle entre parenthèses fut l'un des leitmotifs de la CFTC.

C'est pourquoi elle a préconisé pour permettre une meilleure conciliation des temps de

vie :

- Un congé maternité plein et entier ainsi que l'allongement de la durée du congé (26 semaines au moins) et ce dès le 1er enfant
- Permettre que le congé paternité soit pris au-delà de la limite des 4 mois
- Mieux rémunérer le congé maternité
- Fractionner le congé parental jusqu'au 16 ans de l'enfant, l'adolescence pouvant parfois requérir plus d'attention et de présence
- Œuvrer pour plus d'équité hommes/femmes et notamment :
- Congé de paternité supplémentaire de deux mois sans réduction du congé parental pris par la mère
- Possibilité de moduler sa carrière en fonction des sollicitations familiales sans que cela ait des conséquences pénalisantes sur l'évolution professionnelle.

La revalorisation des salaires féminins est indispensable pour un meilleur partage des responsabilités familiales et professionnelles et, de plus cela favorise grandement la lutte contre les discriminations. Cette revalorisation doit s'accompagner d'une meilleure prise en compte de l'évolution des salaires surtout lorsqu'il s'agit d'une reprise de travail après un congé de solidarité ou de soutien familial lié à la dépendance.

Améliorer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Améliorer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées afin de faire du travail un droit pour tous : tel est le principe moteur de l'action de la CFTC depuis qu'elle s'est engagée sur le champ du handicap il y a 30 ans.

La CFTC refuse qu'une personne handicapée ait à affronter une exclusion du monde du travail en plus d'une diminution physique ou mentale. Elle est persuadée que la performance économique doit aller de pair avec la performance sociale.

C'est pour cette raison que la CFTC poursuit sa mobilisation afin que le travail devienne enfin un droit et une réalité pour tous. Pour atteindre cet objectif, la CFTC mène différentes actions concrètes sur le terrain en partenariat avec l'Agefiph. Elle s'appuie sur son réseau de personnes ressources/handicap : dans chaque département et chaque fédération, un référent CFTC identifié est chargé d'informer, orienter et conseiller les élus CFTC en entreprises sur toutes les questions liées à l'handicap. La CFTC accompagne également tous les délégués syndicaux qui négocient des accords handicap dans leur entreprise.



Le service presse



Marie-Pierre Medouga-Ndjikessi, Responsable
01 73 30 43 07 et 06 22 78 71 38
mpc.servicepresse@gmail.com



Adèle de Lorgeril, Responsable Adjointe
01 73 30 43 06 et 06 33 26 08 71
a.delorgeril@yahoo.fr



Laëtitia Barthelemy, Chargée de relations presse
01 73 30 43 54
lbarthelemy@cftc.fr

Retrouvez-nous :

De nombreuses informations figurent sur le site www.cftc.fr

Rapport d'activité téléchargeable sur le site dans l'espace presse

Certification des comptes, rapport du commissaire aux comptes du 17 mars 2011 téléchargeable sur le site dans l'espace presse

CFTC TV, un journal hebdomadaire et une équipe dédiée : <http://www.cftc.tv/>

Page Facebook, 1583 membres actuellement : <http://www.facebook.com/syndicatCFTC>

Compte Twitter, 453 abonnés actuellement : @SyndicatCFTC

« La Vie à défendre » magazine bimestriel des adhérents