

N° 1577
AVRIL 2022
ISSN 0396-1745

La Lettre confédérale



cftc

ÉLECTIONS PRÉSIDENTIELLE ET LÉGISLATIVES 2022



La CFTC
éclaire le débat

La démocratie, ce précieux bien commun

Notre pays s'apprête à vivre un temps fort de sa tradition républicaine, avec l'élection présidentielle des 10 et 24 avril, suivies des législatives des 12 et 19 juin. Ce qui occasionnera, dans nos repas de famille, nos relations de voisinage ou nos lieux de travail, des échanges souvent passionnés, où se confronteront aspirations, craintes et autres motifs d'accord... et de désaccord. Viendra l'heure du choix pour chacun de nous, puis des résultats, dont nous savons déjà qu'ils feront des heureux et des déçus. On appelle cela la démocratie. Un bien commun précieux qui s'use à la longue, quand on oublie de s'en servir... même en France ! En cette heure dramatique où une guerre est menée contre le principe même de démocratie, nous n'avons pas le droit d'escamoter les débats, qui restent, malgré tout, essentiels. La CFTC s'empare donc de l'événement, à sa façon. Je veux d'abord vous dire ce qu'elle se refuse à faire.

Avoir et communiquer un avis sur tout ? Certainement pas ! La CFTC est compétente et légitime sur les sujets qui touchent directement ou indirectement au cœur de sa mission : promouvoir et défendre les droits, les intérêts sociaux, économiques et professionnels des travailleurs et de leurs familles. Fidèle à l'idée qu'elle se fait de la dignité de chaque



Crédit : Amélie Marzouk

**Il ne nous
déplaira pas que
les candidats
s'inspirent de
nos analyses**

personne, la CFTC se gardera bien de prendre ses adhérents, ses sympathisants par la main pour leur dire quoi penser et pour qui voter. Si notre mission est politique au sens premier et noble du terme, contribuer à construire une société plus juste et plus fraternelle, nous demeurons apolitiques au sens partisan du terme !

Notre contribution consiste donc à sélectionner ce que nous considérons être les grands domaines d'action que le futur Président ou la future Présidente devra prendre à bras-le-corps dès le lendemain de son élection. Ceux appelant des réponses et des actes ambitieux, dont la nature impactera nécessairement le monde du travail. Pour chacun de ces grands enjeux, la CFTC dresse des constats chiffrés, formule ses propositions.

À l'heure où j'écris ces lignes, on ne peut que regretter que les enjeux sélectionnés par la

CFTC n'épuisent pas les temps de parole. En conséquence, il ne nous déplaira pas que les candidats s'inspirent de nos analyses et de nos idées. Elles me semblent de nature à rassembler nos concitoyens qui en ont bien besoin. Je vous invite d'ailleurs à vous en emparer. À en débattre à votre guise. Vos commentaires seront les bienvenus !

Cyril Chabanier, Président confédéral



**Ce numéro spécial concentre
nos revendications les plus fortes.**

Retrouvez l'intégralité de nos analyses sur
ces huit enjeux majeurs en un clic sur la bannière :
« Élections présidentielles 2022 » de cftc.fr !

POUVOIR D'ACHAT

Vivre dignement de son salaire

À la question « Peut-on vivre de son salaire ? » la réponse est clairement non. Pour la CFTC, trois leviers sont actionnables.

Au niveau des entreprises

Le partage équitable de la valeur ne saurait reposer uniquement sur la participation¹ : la CFTC propose que chaque accord d'épargne salariale s'accompagne 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 salariale². La CFTC plaide en faveur de l'instauration d'un écart de rémunération maximal au sein de chaque entreprise. Il devra varier en fonction de divers critères (taille de l'entreprise, secteur, taux d'augmentation des dividendes et de la rémunération des dirigeants...). La définition de ces critères ainsi que l'écart de rémunération devront faire l'objet d'une négociation entre partenaires sociaux.

La CFTC estime qu'il est indispensable d'augmenter le nombre de représentants des salariés dans les conseils d'administration, afin d'établir un contre-pouvoir raisonnable.

Au niveau de l'État

Il est urgent que l'État accorde un réel « coup de pouce » à la revalorisation du Smic. La question de la préservation du pouvoir d'achat restera centrale au cours de la prochaine décennie : le Smic ne peut continuellement courir après l'inflation sans aggraver la fracture sociale de notre pays ni en fragiliser sa cohésion. Dans cette même logique, la CFTC demande un dégel du point d'indice pour la fonction publique dès 2022.

La CFTC considère que l'État doit s'assurer de l'application du salaire minimum. D'une part, les sanctions pour non-conformité devraient être automatiquement appliquées aux branches concernées. De même, les aides publiques devraient être conditionnées à la conformité des branches au Smic depuis deux ans. D'autre part, les minima de branche devraient être majorés automatiquement avec la revalorisation du Smic : la CFTC propose que celle-ci s'accompagne de l'ouverture (ou réouverture) des négociations dans l'ensemble des branches professionnelles.



Crédit : Gaëtan Mortier

Au niveau sociétal

La CFTC propose de rendre plus transparente et pertinente la méthode de calcul de l'index de l'égalité professionnelle et de renforcer les contrôles. Comme de rendre obligatoire la publication de cet index aux entreprises à partir de 11 salariés (contre 50 actuellement).

La CFTC suggère d'instaurer un indicateur sur les rémunérations femmes/hommes à l'embauche, sur les différences de montants d'augmentations individuelles F/H, sur la part F/H dans les plus basses rémunérations. La CFTC propose que le rattrapage salarial des femmes rentrant d'un congé maternité soit étendu à d'autres types de congés : congé parental d'éducation, de présence parentale, de solidarité familiale et de proche aidant, plus souvent pris par les femmes. À l'instar de ce qui existe pour les CDD, la CFTC propose d'instaurer une taxe forfaitaire due par les entreprises employant une majorité de salariés à temps partiel tout en utilisant de façon régulière des heures complémentaires et supplémentaires. Cette taxe permettrait de financer une prime de précarité mensuelle allouée aux salariés à temps partiel subi.

La CFTC réclame depuis longtemps une revalorisation des métiers de la petite enfance, du social et du soin (care). Celle-ci doit aller de pair avec une révision des grilles de classification. Il est urgent et essentiel que chaque branche professionnelle respecte enfin son obligation quinquennale de négociation et analyse sans aucun biais de sexe toutes les compétences requises pour chaque métier. C'est le seul levier efficace contre la ségrégation professionnelle des femmes, et il permettrait une plus grande mixité des métiers.

1. Afin de partager plus largement les bénéfices, la CFTC propose d'ailleurs d'abaisser le seuil rendant obligatoire la mise en place de la participation à 11 salariés.
2. La CFTC appelle à systématiquement privilégier les augmentations de salaires aux distributions de primes exceptionnelles.



Crédit : Adobe Stock

COHÉSION SOCIALE

Pour une société inclusive

Les politiques sociales interviennent pour protéger les personnes contre divers risques ou aléas et réduire les inégalités. Bien que solide, comme la crise sanitaire a pu le démontrer, notre modèle social ne répond pas à l'évolution de plus en plus heurtée des parcours. Le risque d'exclusion devient structurel.

Un travail pour tous à tout âge

Ne plus segmenter les jeunes

Les politiques sociales à destination des jeunes sont élaborées en fonction de bornes d'âge qui diffèrent selon les statuts administratifs, ce qui segmente les actions. Concernant l'emploi, la borne s'arrête à 25 ans, en décalage par rapport à l'âge moyen d'accès au premier CDI : 27 ans. Majeurs à 18 ans, les jeunes sont exclus des minima sociaux jusqu'à 25 ans... Pour la CFTC, il faut permettre à tous les jeunes de bénéficier des mêmes leviers et agir en fonction de leurs besoins, au lieu de leur statut ou de leur âge.

Harmoniser les dispositifs d'insertion

Chaque année, 80 000 jeunes quittent l'école sans qualification et 60 000 mineurs sont sans emploi ni formation. Bien qu'ils soient dans une situation identique, leur statut, leur couverture sociale et leur rémunération diffèrent, lorsqu'ils sont éligibles à un dispositif d'insertion. Et ces multiples dispositifs* ne couvrent pas toutes les situations, il y a des angles morts :

en mars 2021, 150 000 à 220 000 jeunes demeuraient sans solution. Pour la CFTC, s'il est essentiel de conserver le panel de dispositifs, il faut en harmoniser les conditions d'éligibilité, attribution et indemnisation, et faciliter les passerelles. Sans cette coordination, empiler des dispositifs restera inefficace.

Valoriser les secondes parties de carrière

La gestion de la seconde partie de carrière est un sujet majeur, peu pris en compte dans les entreprises, alors qu'elles plaident pour un report du départ à la retraite. Un salarié entre 45 ans et 55 ans devrait avoir une vraie seconde partie de carrière à temps plein, et pas seulement des aménagements à temps partiel ou une sortie anticipée progressive de l'entreprise. La CFTC appelle à déployer les outils de gestion du personnel, en généralisant la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et en rétablissant l'entretien de seconde partie de carrière.

Les mesures individuelles pour l'emploi des seniors ont été sans effet ou contreproductives. Si l'approche collective, initiée en 2010, était plus pertinente, le montage et le déploiement

ont fait défaut. Il faut tirer les leçons des précédents plans seniors et rétablir dans les entreprises un plan d'action avec deux items obligatoires (le recrutement et l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des pénibilités), des objectifs chiffrés et un suivi.

Créons la notion d'aptitude du poste de travail à accueillir tous les travailleurs, quel que soit leur état de santé

Un effort de formation des entreprises envers les seniors est indispensable. Il faut promouvoir la VAE (validation des acquis de l'expérience) et prévenir le risque d'obsolescence des compétences. Tout comme il faut étendre la sanction en cas d'absence d'entretien professionnel aux entreprises de moins de 50 salariés.

Si, d'un côté, il y a des règles spécifiques d'indemnisation du fait de la persistance du chômage des seniors, alors il faut exiger leur pendant en termes d'accompagnement. Soit la création de prestations spécifiques de Pôle Emploi, et ce, dès 45 ans.

Un milieu de travail pour tous

Faire du travail un droit pour tous

Pour la CFTC, il faut accélérer la mise en œuvre de la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), qui concerne à présent toutes les entreprises. La CFTC milite aussi pour que soit supprimée la liste des Ecap (liste de 36 métiers ne pouvant « par nature » être occupés par des travailleurs handicapés et donc exclus du périmètre de l'obligation d'emploi de 6%). Obsolète, elle donne un très mauvais signal aux employeurs.

La CFTC est très favorable aux référents handicap désignés et souvent intégrés au service RH. Toutefois, il faut également des référents handicap syndicaux, proches des salariés. Leur mission doit être reconnue officiellement, afin qu'ils bénéficient des moyens d'un véritable mandat syndical.

La CFTC souhaite également une mise en œuvre plus volontariste des mesures existantes en matière de discrimination liée aux origines. Par analogie avec certaines mesures protectrices dans le Code du travail, la CFTC propose que l'origine soit considérée comme une caractéristique naturelle méritant une protection particulière, au même titre que le sexe ou la maternité.

Miser sur la prévention

Pour la CFTC, le fait de travailler ne doit qu'exceptionnellement être un obstacle pour les salariés à la santé vulnérable. Cela suppose une démarche de prévention primaire. Aujourd'hui, nous raisonnons en termes d'aptitude du salarié pour un poste de travail. La CFTC propose d'inverser la logique, en créant la notion d'aptitude du poste de travail à accueillir tous les travailleurs, quel que soit leur état de santé.

À cette fin, il s'agit de coordonner l'action des trois médecins, médecin conseil, médecin du travail et médecin traitant. Le médecin conseil doit mieux jouer son rôle de pivot entre les deux praticiens, surtout en cas d'arrêt de longue durée. Les visites de préreprise doivent être obligatoires, avec plus de responsabilisation de l'employeur dans l'élaboration du plan de retour au travail. Le dispositif de reprise à temps partiel, quant à lui, doit être simplifié et rendu possiblement obligatoire.



Crédit : Bernard Gouédard

Le bien vieillir

Pour la CFTC, la création d'une 5^e branche de l'Assurance maladie constitue l'opportunité de transformer le modèle de prise en charge de la perte d'autonomie. Les politiques du handicap et de la dépendance sont sectorisées et ciblées, alors qu'elles englobent les mêmes enjeux de protection sociale. La CFTC souhaite que les Maisons de l'autonomie soient déployées localement, afin d'offrir un guichet unique pour les personnes âgées en perte d'autonomie et pour les personnes en situation de handicap, ainsi que pour leurs aidants.

La CFTC souhaite revaloriser la rémunération et la formation des métiers du grand âge. Il est aussi important de déployer un plan de prévention des risques professionnels et une meilleure reconnaissance de la pénibilité pour ces métiers. Quant à l'organisation du travail dans les Ehpad, elle doit être revue en profondeur.

RECONQUÊTE INDUSTRIELLE

Les transitions : levier pour des emplois de qualité

La conjoncture actuelle (pénuries, flambée des prix de l'énergie...) ne doit pas masquer nos difficultés structurelles. Prendre appui sur les transitions écologique et digitale en cours nous permettrait de favoriser la création durable d'emplois de qualité, plus qualifiés et mieux rémunérés. En bref, de réaliser une véritable montée en gamme.

Notre industrie est très en retrait par rapport à nos partenaires européens, qui ont pourtant des modèles sociaux proches du nôtre. À l'inverse de l'Allemagne ou du Royaume-Uni, les productions manufacturières françaises sont davantage tournées vers des produits de basse ou moyenne gamme, ce qui les rend davantage substituables. En outre, si l'industrie bénéficie d'un soutien public fort, de l'ordre de 20 milliards d'euros par an, celui-ci est trop peu ciblé, mal évalué. En conséquence, l'investissement dans la recherche et développement reste inférieur, en France, à la moyenne des pays de l'OCDE. Enfin, l'industrie compte un nombre important d'offres d'emplois non pourvues. Ce qui révèle l'inadéquation entre les compétences des actifs et les niveaux de qualifications attendus.

Réindustrialisation ciblée et montée en gamme

La CFTC plaide donc pour une stratégie nationale de reconquête industrielle, ciblée sur les secteurs les plus à même de créer des emplois de qualité (et cruciaux en termes d'autonomie pour le pays). Le développement des technologies de pointe (hydrogène vert, technologies quantiques...), la numérisation et la décarbonation de l'industrie (recyclage des métaux rares, etc.) devront aussi être pris en compte. Une politique de saupoudrage des aides s'avérant aussi inefficace que coûteuse, la CFTC préconise de concentrer les moyens financiers autour de ces priorités et d'en renforcer l'évaluation.

Au-delà de l'industrie, la CFTC propose de toute façon de conditionner les aides publiques au respect de critères tels que le développement de l'emploi et des compétences des salariés, ou encore l'investissement dans la recherche... Et ce, par le biais de bonus-malus. Par exemple, le montant des aides perçues par les entreprises à l'année n+1 pourrait être fonction des résultats observés en matière d'investissement à l'année n. La CFTC propose enfin d'anticiper davantage les futurs besoins de main-d'œuvre. Premièrement, grâce aux outils de la formation professionnelle continue, en accompagnant les personnes vers des métiers porteurs. Deuxièmement, grâce au dialogue social, dans le cadre des accords de gestion des



Crédit : Gaëtan Mortier

emplois et des parcours professionnels et de qualité de vie au travail, afin de renforcer la stratégie prévisionnelle des entreprises.

Lutte contre le dumping social et environnemental

Les transitions écologique et digitale ne peuvent être pensées à l'échelle locale. La mise en place d'un cadre plus loyal et responsable à l'échelle européenne et internationale est nécessaire, si l'on souhaite en finir avec la délocalisation des emplois. La CFTC soutient donc la création d'un salaire minimum adéquat au niveau européen, au moins égal à 50% du salaire moyen et 60% du salaire médian. La CFTC défend aussi la pleine mise en œuvre, d'ici 2030, du socle européen des droits sociaux, ainsi que d'un mécanisme d'ajustement carbone aux frontières de l'UE, pour appliquer aux biens importés les mêmes niveaux d'exigence qu'aux biens produits localement. Enfin, la CFTC soutient un renforcement du devoir de vigilance des entreprises, à la fois social (conditions de travail, travail des enfants...) et écologique (émissions carbone, déforestation...).

EMPLOI ET TERRITOIRES

Trois leviers d'aménagement

La fracture territoriale de l'emploi en France est très forte. Il nous faut rompre avec la dynamique de concentration économique en milieu urbain, qui met à l'épreuve le vivre ensemble.

La CFTC ne saurait se satisfaire de la situation qui place, d'un côté, des personnes contraintes de rester dans le «chaudron urbain» comme résultante d'un chantage à l'emploi, et, de l'autre, celles éprouvant un sentiment de déclassement parce que l'emploi et les services publics ont déserté leur lieu de vie. Il y a ici un évident enjeu d'aménagement du territoire.

S'appuyer sur les villes moyennes

La CFTC préconise de concentrer les efforts en matière d'aménagement du territoire autour des villes dites «moyennes». Ce qui passe évidemment par l'instauration d'une base minimum d'équipements et de services publics (éducation, santé, commerces de proximité, haut débit, transports en commun...)

Renforcer l'adéquation offre/demande

• Par les dispositifs de gestion du personnel

Prêt de main-d'œuvre, groupement d'employeurs, CDI intermittent ou intérimaire... Les entreprises utilisent trop peu ces dispositifs qui prennent en compte la variation de l'activité – et donc évitent les réductions d'effectifs. De plus, ils sécurisent les parcours de travailleurs souvent peu qualifiés ou à temps très partiel.

• Par l'accompagnement dans le recrutement

Moins une entreprise recrute, plus ses recrutements se soldent par un échec. Le problème se pose de façon aiguë pour les petites entreprises. Il faut donc les inciter à avoir recours aux aides existantes, notamment la nouvelle aide au diagnostic RH des opérateurs de compétences (Opcv) et les nouveaux conseillers entreprise de Pôle emploi.

• Par la gestion territoriale de l'emploi

La gestion des ressources humaines n'est pas le domaine réservé des entreprises. Les territoires ou bassins d'emploi constituent des lieux appropriés, via la gestion territoriale des emplois et des compétences (GTEC). La CFTC appelle à



renforcer son déploiement, pour qu'elle devienne un point d'appui des PME et TPE.

De la même façon, la CFTC plaide pour l'extension de l'expérimentation territoriale «zéro chômeur de longue durée», menée depuis 2016. Le pilotage, local, implique la collectivité territoriale et les partenaires sociaux. Cette démarche prouve qu'il est possible d'organiser l'emploi au niveau du territoire, au plus près des demandes et des besoins.

Accompagner les mobilités

Parmi les difficultés de recrutement des entreprises, on relève le manque de main-d'œuvre disponible localement. Si la CFTC soutient tous les types de mobilité (statutaire, professionnelle, géographique), elle estime que celle-ci doit être choisie et sécurisée. Or, cette question se voit insuffisamment abordée par la loi d'orientation des mobilités de 2019. Il nous faut :

- **Renforcer et coordonner les aides à la mobilité géographique** (trajet domicile-travail, déménagement, double résidence). La CFTC revendique d'ailleurs la prise en charge obligatoire d'une partie des frais de transport de tous les salariés, quels que soient le mode de transport et la taille de l'entreprise, pour le secteur public et privé.

- **Étendre les dispositifs de mobilité professionnelle.** La plupart du temps réservés aux entreprises de plus de 300 salariés, il en existe bien peu dans les petites entreprises ou à l'initiative des salariés. Le conseil en évolution professionnelle est une avancée... insuffisante. La CFTC demande la généralisation de la période de mobilité volontaire sécurisée*, comme de la négociation des accords de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

* Elle permet au salarié d'exercer une activité dans une autre entreprise, tout en gardant quelque temps la possibilité de revenir dans son entreprise d'origine.

SANTÉ

Urgence : réformer

Vieillesse de la population, multiplication des maladies chroniques, baisse du nombre de généralistes... Notre système de santé connaît des évolutions lourdes qui s'inscrivent dans un cadre structurellement inchangé.

Contre les inégalités

La combinaison entre inégalités sociales et santé a été mise en évidence de façon frappante lors de cette crise sanitaire. Le court-termisme des instruments budgétaires empêche de développer une politique de prévention efficace qui puisse agir sur les déterminants de santé (alimentation, logement, éducation, travail, etc.). La CFTC souhaite repenser en profondeur l'ensemble des modèles de financement pour faire de la prévention une priorité transversale, à l'échelle des territoires.

Nous préconisons un investissement massif vers la prévention dans le cadre du passage d'un Ondam (objectif national de dépenses d'Assurance maladie) annualisé à une loi de programmation de santé sur cinq ans. Celle-ci serait élaborée via une large concertation mobilisant la démocratie politique, sociale et sanitaire, au niveau national et local. Elle porterait sur une vision élargie du champ de la santé (logement, environnement, alimentation, santé publique).

Nous souhaitons aussi sortir du «tout-paiement à l'acte» en généralisant des paiements forfaitaires collectifs pour les professionnels de santé qui travaillent sur le suivi des maladies chroniques et font de la prévention auprès de leur patientèle.

Garantir l'accès aux soins à tous, à tout moment

Le coût d'une complémentaire santé ou des dépassements d'honoraires constitue un obstacle (restes à charge trop élevés). Les difficultés d'accès aux soins sont aussi géographiques (déserts médicaux).

Nous ambitionnons de généraliser une assurance complémentaire obligatoire, universelle et mutualisée pour tous les assurés afin de diminuer les restes à charge des assurés les plus modestes et d'éviter que les retraités paient trop cher pour leurs contrats d'assurance santé.

Pour lutter contre les déserts médicaux, nous souhaitons la suppression de la liberté d'installation pour les médecins en secteur II. Nous souhaitons aussi développer une téléconsultation de qualité dans les zones sous-denses.

Nous voulons que les communautés professionnelles territoriales de santé (CPTS), qui regroupent des soignants médicaux et paramédicaux, libéraux ou salariés, couvrent



Crédit : Bernard Gouédard

100% du territoire en 2024. À compter de cette date, chaque professionnel de santé libéral devrait rejoindre obligatoirement une CPTS.

Nous souhaitons mieux organiser la prise en charge et le suivi des patients âgés à leur domicile en renforçant la coopération entre les professionnels de santé et en déléguant de véritables compétences aux infirmiers.

En finir avec une vision et des objectifs de court terme

Rétablir la confiance

Nous considérons que chaque assuré doit avoir un accès simple et complet à un service public numérique. Celui-ci hébergerait un carnet de santé «tout au long de la vie» regroupant l'ensemble de ses informations médicales et paramédicales.

Nous souhaitons mettre fin à l'hébergement des données de santé par Microsoft Azure pour le Health Data Hub. Nous devons construire une solution souveraine et sécurisée afin que les assurés puissent comprendre et garder le contrôle de leurs données et de leur environnement.

RETRAITES

Pour une réforme systémique

La CFTC demeure convaincue de la nécessité d'entreprendre une réforme systémique des retraites. Cette refonte d'ampleur permettrait de construire un système plus juste, plus lisible, adapté aux nouvelles formes de travail, à la pluralité des parcours et aux changements de statuts.

Un système adapté aux parcours pluriels

La CFTC souhaite passer progressivement à un système universel de retraite «souple» qui mette fin aux inégalités de traitement et prenne en compte toute forme d'activité. À cette fin, nous voulons que les différents régimes de retraite travaillent ensemble pour fournir un compte personnel retraite permettant à chaque assuré d'accéder en temps réel à l'ensemble de ses données (droits familiaux, droits acquis dans divers régimes pour les polypensionnés).

Un système juste

La CFTC demande la réintégration des quatre facteurs de pénibilité (manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux) au sein du compte personnel de prévention (C2P). Ces expositions doivent générer des points au même titre que les autres facteurs de risques pour que les personnes puissent partir plus tôt à la retraite. La CFTC souhaite d'ailleurs harmoniser les droits des travailleurs en étendant le C2P à tous (fonctionnaires, indépendants).

La CFTC suggère, enfin, de diminuer la durée d'assurance exigée pour les travailleurs handicapés, car ils endurent des taux de chômage deux fois supérieurs à la moyenne nationale, et des restrictions d'emploi importantes.

Un système souple pour des transitions choisies

Nous souhaitons améliorer l'accès de tous les salariés à la retraite progressive. Ce qui induit d'instaurer l'obligation pour l'employeur de motiver son refus d'une demande en ce sens du salarié. Nous ambitionnons aussi d'intégrer la retraite progressive dans les simulateurs de l'info-retraite, pour que l'assuré soit en mesure d'en anticiper les conséquences sur son montant de pension. Enfin, la perspective d'un régime universel nous amène à étendre ce dispositif aux indépendants ainsi qu'à la fonction publique.

Nous sommes favorables au développement du mécénat de compétences, qui permet aux salariés de partager leur temps entre leur entreprise et un organisme/une œuvre d'utilité

sociale avec 100% de leur salaire. Pour cela, il convient de le généraliser aux branches professionnelles et aux entreprises de petite taille.

Un système garant d'un niveau de vie correct

Nous demandons une augmentation vraiment significative du montant minimum de pension et revendiquons une pension minimale à 100 % du Smic net, aussi bien dans le futur système universel que dans le système actuel. Nous voulons que les personnes (salariés, agriculteurs, indépendants) qui ont effectué une carrière complète bénéficient d'un complément différentiel pour porter leur retraite à 100 % du Smic net. Les périodes de chômage non indemnisé doivent être prises en compte dans le calcul de la durée de carrière. Les écarts de pension entre femmes et hommes seraient ainsi réduits.

Nous souhaitons revisiter l'ensemble de nos droits familiaux. L'objectif étant d'aligner ces droits sur les plus favorables, afin de compenser les interruptions d'activité liées à l'arrivée d'enfants dans le calcul de la retraite des femmes.



Crédit : Gaëtan Mortier

FAMILLES

Redonner confiance

La politique familiale ne doit pas être perçue comme un coût, mais comme un investissement social. Les propositions de la CFTC découlent de cette conviction.

Répondre aux besoins de toutes les familles

Les structures familiales sont aujourd'hui très diverses et peuvent être fragilisées par des événements ou aléas de la vie, que la politique familiale se doit de prévenir.

- **Éviter le non-recours**

Sachant que le non-recours aux prestations touche surtout les familles qui en ont le plus besoin, la CFTC réclame une simplification, une harmonisation et une meilleure lisibilité pour toutes les prestations*.

- **Revenir au principe d'universalité**

Quel que soit le niveau de vie des familles, il chute systématiquement et durablement avec l'arrivée d'un enfant. Pour la CFTC, les allocations familiales ont vocation à redevenir universelles, sans conditions de ressources. Il faut aussi supprimer leur plafonnement, afin de retrouver une pyramide des âges équilibrée.

- **Mettre en place un service public de la petite enfance** pour proposer des modes de gardes adaptés, ce, dans tous les territoires.

- **Améliorer les conditions de vie des familles**

Les aides financières ne font pas tout : elles resteront sans effet si elles ne sont pas assorties d'autres mesures : un logement salubre et un accompagnement global.

Crédit : Bernard Gouédard



Concilier les temps de vie

73% des mères d'un enfant occupent un emploi. Elles ne sont plus que 41% lorsqu'elles ont trois enfants ou plus (avec un enfant de moins de 3 ans). Du côté des pères, le taux d'emploi varie peu : entre 82 et 91%. La conciliation des temps de vie ne doit plus être une affaire de femmes !

- **Réformer les congés parentaux**

Pour que ce congé résulte d'un véritable choix et soit autant pris par le père que par la mère, il doit impérativement être beaucoup mieux indemnisé. Le «risque maternité» et le «risque paternité» vis-à-vis de l'employeur doivent de toute façon être mis au même niveau.

- **Augmenter les congés pour raison familiale**

Ils sont très insuffisants pour répondre aux réalités des familles (3 jours pour enfant malade dans le Code du travail, 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant). Il pourrait aussi être instauré un nombre de jours d'absences rémunérées «soins conjoint/enfant/parent malade ou handicapé», ainsi que des jours de congé proche aidant au titre du «droit au répit».

- **Instaurer un statut pour les aidants**

En 2030, les aidants d'une personne âgée ou en situation de handicap devraient atteindre 25% de la population active. Ils doivent bénéficier d'une reconnaissance sociale et professionnelle, mais aussi d'un statut. La situation de proche aidant ne doit pas créer de discrimination ni être un frein à l'évolution professionnelle.

Le logement, clé de l'intergénérationnel

Les solidarités entre générations ne sont aujourd'hui plus vécues dans la sphère familiale. Pour préserver la santé des personnes âgées, l'OMS recommande d'agir sur deux facteurs : l'adaptation de l'habitation et le maintien de liens sociaux. Pour la CFTC, les relations entre générations doivent se réinventer. Cela passe par une politique du logement adaptée, à savoir des logements conçus pour abriter plusieurs générations, en offrant confort et autonomie. L'habitat intergénérationnel doit être étudié en tant que support de vie sociale pour toutes les phases de la vie. Il émerge seulement en France.

* Cette demande prend encore plus de sens en temps de crise et pour les populations éloignées du numérique. Les textes sont trop nombreux, les calculs trop complexes, les dossiers chronophages, les risques d'erreurs ou d'indus importants... alors que les familles sont sous tension.

DÉMOCRATIE SOCIALE

Favoriser l'expression citoyenne

Les récents mouvements sociaux sonnent comme un rappel du besoin, plutôt sain, d'une participation de chacun aux décisions de la vie publique et en entreprise. Redéfinissons, dès lors, un cadre permettant l'expression citoyenne.

Selon la CFTC, la démocratie doit reposer sur deux piliers : celui de la démocratie participative (où chacun peut s'exprimer) et, alimenté par le premier, celui de la démocratie délibérative (où des acteurs institués décident et agissent). Il importe de combiner, plutôt que de rejeter, ces formes émergentes d'expression directe avec notre démocratie représentative.

Au plan national

Une bonne part des réformes gouvernementales modifiant le Code du travail s'est opérée sans réelle concertation des partenaires sociaux. La CFTC préconise une réforme de l'État guidée par le principe de subsidiarité. Un principe efficace en ce qu'il donne aux corps intermédiaires le soin d'agir et d'organiser la vie collective, sans subordonner toutes leurs décisions à une instance supérieure.

Toute feuille de route de réformes sociales gouvernementales doit faire l'objet d'une coconstruction avec les partenaires sociaux, tant dans les objectifs poursuivis que dans le calendrier défini. Cette feuille de route doit davantage s'appuyer sur l'agenda social autonome des négociations interprofessionnelles.

Au niveau des branches

La CFTC revendique un juste équilibre entre l'entreprise et la branche, afin que cette dernière conserve son rôle régulateur. La branche doit fixer un socle commun de droits pour tous les salariés d'un même secteur d'activité, qu'ils soient issus d'une petite ou d'une grande entreprise. La CFTC soutient ainsi qu'il faut redonner toute sa primauté à l'accord de branche sur les dispositions conventionnelles impactant le pouvoir d'achat des salariés (notamment les primes).

La CFTC revendique la nécessité de protéger les droits des salariés des TPE en s'assurant que les dispositions conventionnelles mises en place au niveau de l'entreprise, souvent de manière unilatérale, ne puissent déroger au socle commun mis en place par la branche. À cette fin, il faut remettre en place les



Crédit : Zoé

commissions paritaires de validation des accords d'entreprise conclus sans présence syndicale au sein de chaque branche. La CFTC estime aussi qu'il faut permettre aux 4 millions de personnes travaillant dans les entreprises de moins de 50 salariés d'accéder aux œuvres sociales et culturelles.

Au niveau des entreprises

La CFTC pense qu'il est nécessaire de rénover le droit d'expression directe et collective des salariés. La loi doit permettre aux organisations syndicales de s'appuyer sur les avis de la collectivité de travail pour alimenter la réflexion, puis les négociations.

La nouvelle compétence environnementale des CSE est un premier pas vers la démocratisation de la RSE (responsabilité sociétale des entreprises), qu'il faut franchir complètement. Ce, en faisant entrer la RSE parmi les thèmes de négociations obligatoires de l'entreprise.

Il est nécessaire de redonner force au dialogue social de proximité en remettant en place les CHSCT dans chaque établissement de plus de 50 salariés et en y rendant obligatoire la présence de référents de proximité.

Il est enfin essentiel d'appliquer une politique globale de valorisation du dialogue social et du fait syndical. Cela passe par des mesures telles que la sensibilisation-formation dans les cursus scolaires, ou encore la reconnaissance diplômante du parcours syndical dans l'évolution professionnelle des salariés.

Militants, adhérents, ensemble soyons solidaires

Depuis plus
de 30 ans,
la Macif protège
l'activité
syndicale

partenariat@macif.fr

