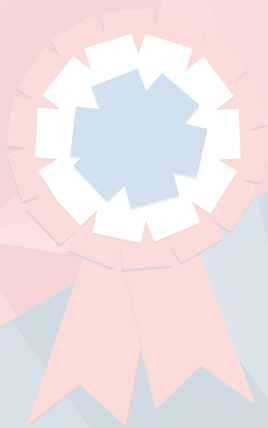




S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



LES 40 QUESTIONS DE LA CFDT

ADRESSE AUX CANDIDATES
ET CANDIDATS À L'ÉLECTION
PRÉSIDENTIELLE 2022

Vous êtes candidate, candidat à l'élection présidentielle 2022 et la CFDT a fait le choix de vous adresser une série de questions. L'opportunité pour vous de partager votre vision et vos propositions. L'opportunité pour la CFDT de s'engager dans le débat d'idées pour porter sa vision du monde du travail et de la société. Notre société doit aujourd'hui faire face à des mutations profondes et relever des défis majeurs. Alors que la pandémie mondiale laissera une empreinte durable sur la vie de chaque citoyen, la transition numérique s'accélère et transforme toutes les activités humaines. Les évolutions démographiques nous imposent de repenser collectivement et solidairement les conséquences de l'augmentation de la durée de vie. L'urgence d'une transition écologique juste devient de plus en plus pressante, et pour y répondre, nous devons assumer de nouveaux choix de société pour un autre modèle de développement. Transition écologique, justice sociale et démocratie forment les trois piliers de ce nouveau modèle. Ils sont au cœur des 90 propositions du pacte du pouvoir de vivre, alliance de plus de 60 organisations de la société civile. Ils sont également au cœur des revendications de la CFDT pour le monde du travail. L'élection présidentielle est un rendez-vous démocratique majeur. Beaucoup de choix auxquels nous devons dès aujourd'hui faire face ont besoin d'être délibérés. À travers cette adresse, la CFDT souhaite y contribuer positivement, libre de toute attache partisane. Vos réponses seront rendues publiques et permettront d'éclairer nos adhérents, nos militants et plus largement les travailleurs.

TRAVAILLER TOUS, TRAVAILLER MIEUX

La politique de soutien à l'économie, aux entreprises et aux travailleurs a été efficace et a permis un rebond économique rapide. Les chiffres du chômage sont meilleurs que prévu. **Pour la CFDT, la reprise économique doit bénéficier à tous les travailleurs, qualifiés ou non, aux personnes en situation de précarité, et aux plus éloignées de l'emploi, pour que les problèmes d'avant la crise sanitaire, toujours présents, ne s'amplifient pas.**

Des travailleurs ont été très affectés dès le premier confinement (intérimaires, fin de CDD, etc.) et **notre pays est encore loin du plein emploi**, avec 5,5 millions de personnes en recherche d'emploi. Le chômage de longue durée concerne 1,5 millions de personnes, l'insertion des jeunes a connu un coup de frein, et la mise en œuvre de la réforme de l'assurance chômage va impacter lourdement les travailleurs en situation de précarité.

La vie au travail est bouleversée. Si le télétravail – imposé et diversement vécu, ou volontaire dans le cadre d'un accord collectif – s'est massivement développé, il ne concerne que 30% des travailleurs. Le travail est aussi affaire de compétence collective, de coopération, d'intelligence collective, et pas seulement de compétences individuelles. Agir sur les organisations du travail, améliorer la qualité de vie au travail et la qualité du travail en développant le pouvoir d'expression des salariés sur leur travail sont autant de leviers pour accroître l'efficacité collective des entreprises et des administrations.

Le rapport au travail, au temps de travail et au temps tout court s'est modifié avec la crise sanitaire. Le besoin de mieux équilibrer nos vies professionnelle et personnelle s'est amplifié, la gestion de l'urgence, du lendemain et des projets plus lointains ont pris une autre dimension. Mais la possibilité de gérer son temps de travail pour le concilier avec ses autres temps de vie, est très inégale en fonction de son autonomie dans le travail. En conséquence, modifier la durée légale du temps de travail n'apparaît pas comme la solution privilégiée pour répondre à ces nouvelles aspirations. Il s'agit avant tout de pouvoir reprendre la maîtrise de son temps et de son temps de travail, pour mieux le gérer et l'équilibrer avec ses autres temps sociaux.

Le sens et le devenir du travail sont des enjeux de demain, qu'il s'agit de prendre en considération dès aujourd'hui. En effet, on observe des tendances qui méritent notre attention : tensions de main d'œuvre, attractivité des métiers questionnée, salariés qui changent de voie.

La crise sanitaire a mis en lumière le **besoin de reconnaissance de certains métiers, en particulier ceux à forte valeur ajoutée sociale**. Cette reconnaissance passe par le salaire mais aussi par l'amélioration des conditions de travail, de la qualité de vie, la reconnaissance des compétences, l'accès à la formation professionnelle, et à des parcours de carrière. Les travailleurs attendent maintenant des concrétisations. Des négociations de branches et dans les comités de filières créés (petite enfance, travail social) doivent être ouvertes.

L'accompagnement des parcours professionnels doit être consolidé. Dès maintenant, des transformations d'activité majeures sont à l'œuvre pour répondre aux besoins sociaux, comme le défi du vieillissement et du grand âge, et aux transitions écologique et numérique. Le défi des compétences est plus que jamais devant nous, il concerne tous les salariés et toutes les entreprises. Il s'agit de mieux articuler formation et insertion dans l'emploi, construire et accompagner les transitions professionnelles pour sécuriser les salariés, tant en terme financier que d'accompagnement.

Si les dernières réformes de la formation professionnelle ont permis des avancées significatives avec le compte personnel formation, le conseil en évolution professionnelle, ou encore le développement de l'apprentissage, nombre de dispositifs restent encore trop peu connus, accessibles et mobilisés par l'ensemble des salariés et des entreprises. Au total, les réformes engagées n'ont pas permis de réduire significativement les inégalités d'accès à la formation. Une réponse plus qualitative est indispensable, à construire en proximité des bassins d'emploi et bassins de vie. Elle implique notamment une meilleure coordination des acteurs, mais aussi de travailler à l'attractivité de nombreux métiers à perspective d'emploi. La formation professionnelle tout au long de la vie doit devenir un droit opposable effectif, attaché à la personne, pour permettre à chacun de faire valoir ses compétences acquises tout au long de son parcours professionnel.

QUESTIONS

- **1) Quelles sont vos propositions pour répondre aux conséquences sur l'emploi, les métiers et les qualifications professionnelles des transitions écologique, numérique, technologique, démographique, dans les entreprises et les fonctions publiques ?**
- **2) Partagez-vous le projet de la CFDT d'une banque des temps, au travers de la mise en place d'un Compte Épargne Temps universel (CETU) ?**
- **3) Envisagez-vous de revenir sur la dernière réforme de l'assurance chômage ? Comment celle-ci doit-elle, selon vous, évoluer pour sécuriser les parcours de tous les travailleurs ? Quelles seraient les responsabilités respectives des partenaires sociaux et de l'État ?**
- **4) Alors que le développement des compétences est devenu un enjeu majeur de notre économie, quelles sont vos propositions pour réduire les inégalités d'accès à la formation, garantissant l'effectivité d'une formation tout au long de la vie pour tous les travailleurs ?**
- **5) Pour la CFDT, ce dialogue multipartite avec les pouvoirs publics est indispensable pour construire les solutions les plus adaptées aux problèmes locaux d'emploi et de formation. Quelle place comptez-vous accorder aux acteurs sociaux dans le dialogue économique et social dans les territoires ?**
- **6) Comment mieux anticiper/accompagner les mutations afin de répondre aux besoins multiples de sécurisation de tous les travailleurs, dans l'emploi, entre deux emplois et/ou en matière de reconversion et de besoins de formation ?**

1. Le CETU doit permettre la réalisation de projets individuels ayant une visée de moyen et long terme. Cette utilisation s'inscrit dans une optique d'articulation des temps sur l'ensemble de la vie et de réduction du temps de travail tout au long de la vie active.

- 7) Quelles sont vos propositions pour améliorer l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi, qu'elles soient jeunes sans qualification, chômeurs de longue durée, seniors sans emploi, travailleurs en situation de handicap ? Doivent-ils, selon vous, bénéficier de mesures d'accompagnement spécifiques ? Comment inciter les entreprises à s'impliquer dans cet enjeu sociétal ?
- 8) Malgré les dispositifs juridiques conséquents, les discriminations perdurent au travail, dans le logement, dans la vie de tous les jours. Comment comptez-vous relancer la lutte contre les discriminations sur le lieu de travail ? Quel rôle faut-il donner au Défenseur des droits ? A l'inspection du travail ? Aux représentants des personnels ?

RÉPONDRE AUX ASPIRATIONS À VIVRE DIGNEMENT DE SON TRAVAIL

Nous vivons depuis le début 2022 une accélération des conflits sociaux dans les entreprises. Un cycle de négociations salariales est ouvert, dans les entreprises et les branches dans un climat de tension. Ce n'est pas seulement la poussée conjoncturelle de l'inflation qui explique la mobilisation des travailleurs dans de nombreuses filières. C'est leur exigence d'avoir des réponses structurelles, alors qu'ils voient, pour beaucoup, leur rémunération stagner aux plus bas niveaux de la pyramide des salaires et les inégalités salariales se creuser.

Ces travailleurs sont très souvent des travailleuses que l'on a qualifiés durant le confinement de deuxième ligne ou d'essentiels, pour lesquels il ne s'est rien passé depuis : aucune reconnaissance de leur travail à sa juste valeur, notamment salariale. Dans notre pays, une forme de résignation s'est installée : le SMIC est devenu le salaire de référence pour plus de 2 millions de personnes, dont 60% de femmes, et ce pour des années. Avec des modalités différentes, les mécanismes sont les mêmes dans les fonctions publiques, avec une stagnation du point d'indice et des rémunérations basses, doublées de carrières trop plates.

L'enjeu est donc de réfléchir autrement à la question salariale et au juste partage de la richesse créée au sein des entreprises et des chaînes de valeur, en particulier dans les secteurs qui ont dégagé d'importantes marges à la faveur de la crise sanitaire.

Il est de la responsabilité première des entreprises de rémunérer décemment le travail. On ne peut en rester à des entreprises qui appellent à mutualiser les pertes en période difficile, mais ne redistribuent pas quand elles font leurs marges. La redistribution doit aussi prendre en compte les travailleurs des entreprises sous-traitantes, pour réduire les inégalités très fortes entre salariés.

Les entreprises ont reçu et reçoivent encore des aides publiques. Elles doivent, en retour, assumer leur responsabilité vis-à-vis des salariés comme des territoires. C'est pourquoi la CFDT demande que les CSE puissent exercer un contrôle social, avec un avis conforme sur l'utilisation des aides publiques par l'entreprise.

L'État dispose de leviers d'incitation, voire de contrainte sur les entreprises et les branches : les aides publiques et les allègements/exonérations de cotisations sociales, mais aussi la commande publique. Il est aussi **État employeur** : en dépit d'avancées notables, les quatre premiers échelons de la catégorie C sont au niveau du SMIC, impactant les rémunérations de toutes les fonctions publiques.

QUESTIONS

- 9) **Quels sont les leviers à utiliser pour inciter et/ou contraindre toutes les branches à s'engager dans une renégociation sur les grilles salariales dans leur ensemble ? Conditionner les allègements de cotisations sur les salaires à une réelle politique d'emploi et de rémunération de la part des branches et des entreprises vous paraît-il une réponse ? Quelles politiques salariales doit engager selon vous l'État employeur ?**
- 10) **Que pensez-vous de la proposition de la CFDT de remplacer le comité d'experts sur le SMIC par une commission « salaires décents » qui engloberait plusieurs problématiques (bas salaires, inégalités salariales, conditions de travail et d'emploi, etc.), et porterait également un regard sur la rémunération des agents et des contractuels ?**
- 11) **Quelles sont vos propositions pour rendre plus équitable le partage de la valeur entre entreprises donneuses d'ordre et sous-traitantes ?**
- 12) **Souhaitez-vous imposer par la loi un rapport maximal entre les plus hautes et les plus basses rémunérations dans l'entreprise ou le groupe ?**
- 13) **En dépit de certaines avancées telles que l'index de l'égalité professionnelle, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes persiste. Quelle politique envisagez-vous de mettre en œuvre pour atteindre l'égalité réelle de rémunérations ?**
- 14) **Pesant fortement sur le pouvoir d'achat, le logement est le premier poste de dépenses contraintes. Quelles mesures envisagez-vous pour permettre l'accès au logement abordable et écologique ?**

PROTECTION SOCIALE ET SERVICES PUBLICS, INVESTIR À LONG TERME

Les services publics sont depuis longtemps essentiellement perçus comme des centres de coûts, selon une seule logique comptable. La protection sociale est trop souvent regardée à travers le prisme des « charges » qu'elle ferait peser sur l'économie. Et pourtant ! Le système de protection sociale et les services publics ont démontré leur efficacité ; ce sont les deux piliers qui nous ont permis de soutenir l'activité sociale et économique de tout un pays, et la vie quotidienne de tout un chacun.

Beaucoup de travailleurs et de retraités connaissent encore des situations de fragilité et de précarité. L'ambition doit être celle d'une protection renforcée, universelle, réellement accessible et personnalisée selon les situations : jeunes, personnes en emploi ou non, familles monoparentales, indépendants, personnes en perte d'autonomie. Si les allocations monétaires doivent permettre de vivre dignement, il s'agit d'assurer un droit effectif à l'accompagnement, avec des prestations personnalisées selon les trajectoires de vie et d'emploi, et une coordination des acteurs en proximité.

L'impact de la crise sur le **parcours de nombreux jeunes**, notamment étudiants, nous incite à continuer à nous mobiliser pour la prise en compte de la situation de tous les jeunes. Le « Contrat Engagement Jeune » s'inspire des modalités de la Garantie Jeunes, soutenue par la CFDT en 2014 puis en 2017, et apporte des moyens supplémentaires pour renforcer l'accompagnement des plus précaires. La CFDT souhaite que tous aient accès au RSA dès leur majorité et à une véritable Garantie Jeunes universelle permettant d'offrir à chacun, entre 16 et 30 ans, un accompagnement personnalisé et une aide financière en fonction de leur situation, pour les aider à mieux sécuriser leur insertion sociale et professionnelle.

Pendant toute la pandémie, les agents des services publics ont assuré la continuité de leur travail. Leur caractère vital a été mis en évidence, au même titre que les lourdes conséquences d'années de contraintes budgétaires : un service de santé au bord de la saturation, un système éducatif sous-doté face au défi du numérique, un secteur du travail social en pleine crise, une justice pénalisée par la faiblesse des moyens, etc.

Une protection sociale et des services publics de qualité ne sont possibles qu'avec les professionnels qui rendent le service. L'attractivité des métiers doit donc être assurée et l'expertise des professionnels mieux reconnue. Le recul de l'âge légal de **la retraite** est une mesure injuste, qui frappe les personnes de façon indifférenciée, qu'elles aient commencé à travailler tôt ou tard, qu'elles aient un travail pénible ou non, quelle que soit leur espérance de vie ou leur capacité à se maintenir en emploi. Le système actuel reste injuste, pénalisant les femmes, les carrières interrompues, les salariés mal payés, les polypensionnés, les basses pensions. L'enjeu est de le refonder progressivement, avec pour objectifs la justice sociale et l'universalisation de la solidarité. S'il est légitime de s'interroger démocratiquement sur le niveau de dépenses consacrées aux retraites, le système actuel est soutenable sur la durée : à terme, la part des dépenses de retraites dans le PIB devrait décroître, au pire rester stable.

Le vieillissement de la population est une réalité. La prise en charge du **maintien de l'autonomie** le plus longtemps possible se heurte à la réalité d'un secteur qui ne parvient pas à garantir aux personnes accueillies ni aux professionnels la dignité qu'ils sont en droit d'exiger. Le poids reposant sur les aidants, des femmes majoritairement, ne fait que s'accroître, humainement et financièrement.

Enfin, la crise sanitaire a décuplé le retard de la prévention, du diagnostic, de la mise en place des traitements, voire le renoncement aux soins.

QUESTIONS

- **15) Les jeunes ont été particulièrement touchés par la crise sanitaire. Quelle est selon vous la mesure prioritaire pour leur insertion sociale et professionnelle ?**
- **16) La complémentaire santé se généralise pour les travailleurs du privé comme du public. Paradoxalement, les soignants de la Fonction Publique Hospitalière ne pourront en bénéficier qu'en 2026, pensez-vous accélérer pour répondre à cette forte attente ? Quels dispositifs comptez-vous mettre en place solidairement pour les personnes éloignées ou hors emploi comme les jeunes et les retraités ? Enfin, en cas de maladie longue durée, de nombreux travailleurs passent en demi-traitement à partir de 3 mois. Soutenez-vous une généralisation de la prévoyance ?**
- **17) Quels accès aux services publics de proximité voulez-vous garantir aux citoyens, tout particulièrement aux habitants des zones rurales ou quartiers prioritaires de la ville ? Quels développements des services publics envisagez-vous (éducation, petite enfance, justice, etc.) ?**
- **18) Envisagez-vous d'œuvrer pour une grande loi sur la perte d'autonomie, qui traiterait du sujet à tous les âges (handicap, perte d'autonomie des personnes âgées) ?**
- **19) Les difficultés d'accès aux droits et le non-recours aux droits et aux services demeurent structurellement installés. Comment envisagez-vous l'accompagnement des personnes pour qu'elles connaissent mais aussi parviennent à activer leurs droits sociaux selon la situation dans laquelle elles se trouvent ?**
- **20) En matière de santé, quelles sont vos réponses pour lutter contre les déserts médicaux, dès aujourd'hui et aussi pour qu'une offre médicale existe de façon pérenne et accessible pour nos concitoyens ? Quelles actions particulières en matière de santé mentale, notamment en ce qui concerne la prévention, et le public jeunes ?**

- **21) Vous engagerez-vous dans l'ouverture de l'accès des travailleurs indépendants solo aux différents droits et services de la protection sociale ?**
- **22) Quels moyens voulez-vous garantir à la protection sociale pour financer les nouveaux besoins ? Avec quelle autonomie par rapport au budget de l'État ?**
- **23) L'âge moyen de départ à la retraite augmente actuellement et devrait atteindre 64 ans vers 2040. Quels engagements prenez-vous sur l'âge de la retraite, concernant l'âge légal d'ouverture des droits et la durée nécessaire de cotisations au taux plein ?**
- **24) Quelles mesures comptez-vous prendre en faveur de la prise en compte de la pénibilité du travail, et pour faciliter l'accès à une retraite progressive ?**
- **25) Plus généralement, comment comptez-vous renforcer la justice de notre système de retraite ?**

POUR UN NOUVEAU MODÈLE DE DÉVELOPPEMENT

La crise sanitaire démontre que la richesse de notre pays ne se résume pas à la croissance de son PIB. Le bien-être de la population, la prise en charge de nos aînés, des enfants, des plus vulnérables, la santé, l'éducation, les lieux du vivre ensemble (culture, sport, etc.) participent autant de notre richesse que l'alimentation et l'agriculture, un logement décent, les transports, l'énergie, etc.

Bâtir un nouveau modèle de développement, plus soutenable écologiquement, et qui privilégie le bien-être individuel et collectif suppose d'investir dans l'action publique, dans l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation, mais aussi de construire de nouvelles stratégies industrielles de long terme, et de favoriser des solutions au sein des filières et des territoires.

Si France 2030 vise à investir dans des secteurs d'avenir, l'avenir industriel de la France passe à la fois par une transition écologique et énergétique soutenable économiquement, socialement, démocratiquement, ce qui nécessite un débat public à la hauteur des défis, et par la capacité des investissements publics et privés à se traduire par des emplois de qualité et des biens et services de qualité produits dans les territoires. La compétitivité de nos investissements dépend donc pour une grande partie de la gouvernance des entreprises.

Pour conduire ces changements, une fiscalité plus juste s'impose. Nous sommes aujourd'hui moins confrontés à un « ras-le-bol fiscal » général et indifférencié, qu'à une demande de justice dans la répartition des efforts, entre ménages riches et ménages modestes, entre travail et capital, et au besoin de redonner collectivement le sens des prélèvements obligatoires, d'identifier leurs objectifs et leur cohérence.

QUESTIONS

- **26) Quelle politique fiscale pour les entreprises et les personnes comptez-vous mener ? Comment la fiscalité peut-elle servir la transition écologique ? Faut-il mettre à contribution les patrimoines pour financer la transition écologique ou la protection sociale ?**
- **27) Quelle stratégie proposez-vous pour accélérer la transition écologique juste, au niveau national, dans les filières et les territoires ?**
- **28) Quelle politique énergétique envisagez-vous de mettre en oeuvre pour être au rendez-vous des engagements de l'Accord de Paris et du Green Deal ?**
- **29) Comment comptez-vous améliorer la compétitivité industrielle du pays ?**

POUR UNE EUROPE PLUS SOCIALE ET PLUS DÉMOCRATIQUE

L'Histoire récente a mis l'Union européenne à l'épreuve par une succession de crises : la crise économique de 2008, la crise de la dette souveraine, la crise des migrants et plus récemment la pandémie. La guerre en Ukraine, initiée par la Russie, met en évidence que la menace que l'on croyait d'un autre temps est toujours d'actualité. Elle met en évidence la nécessité d'une Europe plus soudée, capable d'exprimer une position univoque sur le plan international et davantage intégrée, notamment en matière de défense. Enfin, plus d'autonomie et d'indépendance de l'Europe par rapport aux autres puissances, y compris alliées sont de plus en plus nécessaires. La montée des populismes eurosceptiques ou europhobes (souvent appuyés par des puissances étrangères dont, notamment, la Russie) et du repli nationaliste dans certains secteurs de la société démontrent que le chemin pour construire un sentiment d'appartenance européen suffisamment fort est encore long. Aujourd'hui, les détracteurs du projet européen ne plaident plus pour la sortie de l'euro ou de l'Europe (le Brexit semble avoir joué un rôle de repoussoir), mais ils cherchent à la détricoter de l'intérieur (avec des batailles contre ses valeurs fondamentales et l'État de droit).

Pour la CFDT, l'Union européenne n'est pas une simple alliance entre États souverains. Il devient urgent de réconcilier l'Union avec les Européens. Pour cela, nous devons la rendre plus démocratique, plus sociale et plus accessible à tous.

Le Socle européen des droits sociaux (SEDS) et les initiatives sociales qui en découlent (par exemple la directive sur les salaires minimaux), le Pacte Vert ainsi que le plan de relance sont des exemples concrets et des premiers pas allant dans la direction que nous souhaitons. La Conférence sur l'Avenir de l'Europe a ouvert la voie pour réformer l'UE et redonner vigueur au projet d'intégration européenne en associant les citoyens et la société civile dans le débat et l'élaboration des propositions concrètes. Cela implique forcément une vision partagée de notre maison commune entre les 27 États membres.

QUESTIONS

- **30) Quels sont les enseignements à tirer de la guerre en Ukraine pour l'avenir de l'Europe ? Quel rôle devront assumer la France et l'Europe dans la guerre en Ukraine ? Quels sont votre vision et votre projet pour la défense européenne ?**
- **31) Quelle est votre évaluation de l'état de l'Europe sociale actuelle ? Quelle est votre vision/projet pour son évolution future ?**
- **32) Comment réformer les institutions européennes et leur fonctionnement afin de renouer le lien avec les citoyens européens ? Comment renforcer le sentiment d'appartenance européenne ?**
- **33) Depuis l'adoption du SEDS en 2017, l'agenda social est revenu au cœur du débat politique de l'UE, mais les avancées restent souvent timides. Dans le cadre de la mise en œuvre du SEDS, quelles initiatives ultérieures sont prioritaires selon vous ? Comment peut-on rendre les droits sociaux contraignants et faire en sorte qu'ils puissent être sur un pied d'égalité avec les libertés économiques dans l'architecture européenne ?**
- **34) Quelle est votre évaluation des politiques économiques de l'Union européenne depuis 2008 et des mesures prises pour gérer la crise Covid-19 (*NextGenerationUE*, SURE, emprunt commun) ? Quelle révision des règles budgétaires et de la gouvernance économique envisagez-vous ?**
- **35) Selon vous, comment garantir une concurrence loyale (au sein de l'Union et hors de l'Union) sans dumping fiscal, social et environnemental, tout en la conciliant avec la réindustrialisation, l'emploi de qualité et la sauvegarde de l'autonomie stratégique européenne ?**
- **36) Quelles sont vos propositions pour une transition numérique et climatique européenne juste ?**

POUR DES ÉVOLUTIONS INDISPENSABLES DU PARTAGE DU POUVOIR AU TRAVAIL

Face à une crise sanitaire inédite, les responsables politiques ont pris conscience de l'importance des territoires, les employeurs du rôle de la puissance publique, les travailleurs de la portée de la représentation collective... Les entreprises et les administrations qui ont le mieux résisté au choc sont celles qui ont écouté les travailleurs, leur ont (re)donné du pouvoir d'influence sur les décisions, qui ont misé sur un dialogue social de qualité. Il a fallu rapidement faire face au premier confinement, imaginer de nouvelles organisations du travail, assurer la sécurité sanitaire de tous, anticiper la reprise progressive du travail en présentiel, etc. Rarement les représentants du personnel ont été autant sollicités. Ils ont fait preuve de réactivité et d'implication pour répondre à des situations totalement inédites.

En 2017, le président de la République a engagé une réforme pour donner à chaque entreprise plus de liberté dans l'organisation du dialogue entre la direction et les salariés. Un objectif partagé par la CFDT, convaincue que la norme doit aussi se construire au plus près des réalités vécues par les salariés par la négociation avec leurs représentants. Cependant, la construction et la mise en œuvre de cette réforme a abouti à des constats très éloignés des intentions affichées, la réduction des moyens prenant le pas sur la volonté de renforcer le dialogue social.

La redéfinition des périmètres des établissements pour la mise en place d'un CSE conduit à une concentration de ce dialogue, laissant des établissements sans représentation du personnel, éloignant les représentants du personnel des salariés. La fusion des instances, au lieu de simplifier et d'améliorer le dialogue social a complexifié la tâche des élus qui nous disent quasi unanimement ne plus avoir les moyens de remplir leur mission, entraînant un découragement. Les entreprises qui auparavant avaient un dialogue social de qualité ont, bon an mal an, retrouvé un cadre acceptable, les autres observent une dégradation du dialogue social parce que de nombreux employeurs ont vu dans cette réforme l'opportunité de baisser les coûts consacrés au dialogue social.

Dans une période traversée par de grandes mutations écologiques et numériques au centre desquelles se trouve l'entreprise, les travailleurs et les travailleuses aspirent légitimement à pouvoir agir sur leur travail, son organisation, ses finalités, son sens et son utilité pour la collectivité. Le partage du pouvoir est réinterrogé, voire remis en question dans l'entreprise, comme dans le reste de la société. Les frustrations, les colères suscitées par un travail qui ne prend pas en compte la parole des travailleurs ne s'éteignent pas en sortant de l'usine ou du bureau. **Il ne peut y avoir de démocratie sans démocratie sociale.**

La CFDT fait des propositions pour faciliter ce rééquilibrage des forces au sein des entreprises et enrichir le dialogue social, combinant négociation collective, consultation et implication des salariés.

Outre les négociations d'accords lors des renouvellements des CSE dans toutes les entreprises privées de plus de 10 salariés qui vont débiter en 2022 (et s'étaler jusqu'à fin 2023 pour la grande majorité d'entre elles), la CFDT appelle aussi à une évolution de la loi pour un dialogue social équilibré, plus efficace, plus proche des travailleurs, plus transparent, plus loyal. La CFDT a formulé plusieurs propositions visant à corriger les ratés des ordonnances travail.

Le dialogue social depuis les lois Auroux a vécu un empilement de nombreuses réformes complexifiant le cadre sans faire la preuve d'une montée en gamme. La CFDT revendique donc un changement de braquet par la mise en place d'un système de co-détermination à la française consistant à un meilleur équilibre des parties dans les organes de gouvernance, et donnant un pouvoir accru aux représentants du personnel par la mise en place d'avis conformes, une démocratisation du travail donnant enfin la parole aux salariés.

QUESTIONS

- **37) La France accuse un retard considérable par rapport à nos voisins européens en termes de gouvernance partagée entre actionnaires et salariés. Seriez-vous prête, prêt à porter une réforme en profondeur des relations sociales de notre pays ?**
- **38) Partagez-vous le constat de la CFDT sur la réforme de 2017 ? Êtes-vous prête, prêt à apporter les corrections nécessaires ?**
- **39) Quelles sont vos propositions pour un renforcement de la participation des travailleurs aux décisions dans les entreprises et administrations et pour plus de démocratie dans l'entreprise ?**
- **40) Comment renforcer le dialogue social dans les fonctions publiques ?**

NOTES



