

**RENDICATIONS DE LA CFDT
POUR RÉPONDRE AUX ATTENTES
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES**



**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

SEPTEMBRE 2024

SOMMAIRE

| | |
|---|----|
| LETTRE AU 1 ^{ER} MINISTRE..... | 2 |
| POUVOIR D'ACHAT DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES..... | 5 |
| TRAVAIL | 11 |
| DÉMOCRATIE AU TRAVAIL..... | 13 |
| TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE | 17 |
| JEUNESSES | 21 |
| SERVICES PUBLICS..... | 25 |
| RETRAITES..... | 31 |
| FISCALITÉ..... | 33 |
| NOUVELLE-CALÉDONIE | 37 |



LES ATTENTES
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES
REVENDICATIONS CFDT

REVENDEICATIONS DE LA CFDT POUR RÉPONDRE AUX ATTENTES DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

Monsieur le Premier ministre,

Cfdt:

LES ATTENTES
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES
REVENDEICATIONS CFDT

La CFDT est inquiète.

Inquiète de la montée continue de l'extrême droite et du fait que ce ne soit pas suffisamment pris au sérieux.

Inquiète de la situation sociale et de la surdité des décideurs et décideuses politiques et économiques aux réalités qui s'expriment.

Inquiète de notre retard dans la transformation écologique et de ses conséquences économiques, sanitaires et sociales sur la vie des gens.

La CFDT est inquiète et d'autant plus mobilisée pour répondre à ces enjeux. C'est dans cette dynamique constructive et déterminée que ce dossier vous est adressé. La CFDT est prête à prendre sa part dans les débats à mener et les solutions à construire.

Un exercice vertical du pouvoir, descendant et sans considération des différentes parties prenantes n'est plus possible. Cette méthode ne fait qu'alimenter la défiance, le rejet et la colère. La situation en Nouvelle-Calédonie en est la triste preuve. Il va falloir beaucoup de dialogue et de dialogue social pour trouver les voies de sortie de cette crise profonde.

Pour améliorer très concrètement la vie des gens, améliorons d'abord la reconnaissance du travail. On parle beaucoup de « valeur travail ». La CFDT demande à ce que les employeurs, du privé et du public reconnaissent enfin « la valeur du travail », à travers les rémunérations, les évolutions de carrières, de bonnes conditions de travail, une prévention des risques

à la hauteur, une articulation équilibrée du travail avec les autres temps de vie et moins de verticalité dans les décisions sur les lieux de travail.

Vous trouverez des propositions dans ce dossier pour avancer rapidement, par le dialogue social.

Améliorer la vie des gens, c'est aussi construire des politiques d'avenir, qui permettent de se projeter. Nous devons organiser la transition écologique juste, sécuriser l'arrivée de l'intelligence artificielle pour bien la piloter et permettre des transitions professionnelles protectrices des individus. Nous devons mener des politiques à destination des jeunes, reconnaître la valeur des jeunes actifs et actives, accompagner étudiantes et étudiants. Tous et toutes sont et feront l'avenir.

Nous devons également remettre de la proximité, de l'accessibilité, de la qualité dans nos services publics. Pour cela, des moyens humains et financiers seront nécessaires.

Cfdt:

LES ATTENTES
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES
RENDICATIONS CFDT

Aujourd'hui, l'état des finances publiques pèse sur nos capacités à investir dans l'avenir. Débattons le plus largement possible des ressources et de ce à quoi nous voulons les consacrer. Cela nous concerne tous et toutes. Le juste partage des efforts sera la clé de voûte de ces travaux.

Les préoccupations des travailleurs et des travailleuses, des citoyennes et des citoyens sont fortes. Les transformations à mener pressantes. Il serait facile mais faux, injuste, improductif et ô combien dangereux de désigner comme bouc émissaire l'étranger. Une autre vision de l'immigration est possible. Celle d'êtres humains qui prennent des risques immenses pour une vie meilleure. Nous devons agir en solidarité.

Si l'exercice du pouvoir continue comme avant, si nous échouons collectivement à répondre aux préoccupations des travailleurs et des travailleuses, l'extrême droite ne cessera de progresser et finira par l'emporter.

Nous y perdrons notre démocratie, nos libertés, nos valeurs, notre pacte social, notre économie. Construisons vite des politiques qui changent en profondeur la vie des gens durablement. Vous avez accepté cette responsabilité. La CFDT veut également agir en responsabilité. **Avec ce dossier, elle s'engage.**

Marylise Léon,
secrétaire générale de la CFDT.

POUVOIR D'ACHAT DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES

La question du pouvoir d'achat est l'une des préoccupations principales des travailleurs et des travailleuses, en particulier pour les plus bas salaires et les ménages les plus vulnérables. Pour la CFDT, il est essentiel de redonner le pouvoir de vivre et de vivre dignement de son travail. Cela doit passer nécessairement par :

- une revalorisation salariale, et de véritables politiques salariales tout au long de la carrière que ce soit dans les fonctions publiques ou dans le privé ;
- la reconnaissance des compétences mobilisées ;
- la garantie d'une plus juste rémunération et d'un partage équitable de la valeur créée dans l'entreprise et sur l'ensemble de la chaîne de valeur .

Enfin, il est essentiel d'agir aussi sur les dépenses contraintes pour lutter contre les situations de pauvreté au travail.

Pour la CFDT, l'enjeu principal n'est pas uniquement la question du Smic mais bien la revalorisation des salaires, des grilles indiciaires et l'évolution des carrières qui doivent s'appuyer sur une plus juste rétribution du travail fourni par les travailleurs et les travailleuses en redonnant du sens aux systèmes salariaux dans les branches, dans les entreprises et dans les administrations, en les articulant à des systèmes de classification qui tiennent compte des compétences mobilisées. Des obligations légales existent qui ne sont assorties d'aucunes contraintes en cas de non-respect. C'est un grand moteur d'immobilisme qui fonctionne au détriment des salarié-es.

Aussi, loin d'être uniquement des coûts, les salaires sont aussi des revenus. La baisse des salaires réels en 2022-2023 a produit des effets négatifs : d'une part l'État se retrouve contraint de subvenir aux besoins des travailleurs les plus pauvres (prime d'activité par exemple). D'autre part, la faible croissance de la masse salariale entraîne moins de cotisations sociales, moins de consommation et moins de recettes fiscales (TVA par exemple). La croissance étant en France tirée par la consommation, donc par les salaires, l'appauvrissement relatif des travailleurs pénalise la dynamique économique. **Impulser une dynamique salariale permettra une plus forte croissance économique et un moindre déficit public.**

Cfdt:

LES ATTENTES
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES
REVENDICATIONS CFDT

UNE JUSTE RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES ET LE SECTEUR PRIVÉ DANS LE RESPECT DU PRINCIPE « À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL »

DANS LA BRANCHE :

De nombreuses branches ont des minima en dessous du Smic et ne jouent pas le jeu du partage de la valeur et du dialogue social. Certaines branches sont en état de non-conformité depuis plusieurs années et 55 % n'ont pas révisé leurs classifications depuis plus de 5 ans.

LA CFDT REVENDIQUE de conditionner le bénéfice des exonérations générales de cotisations sociales au respect de la conformité au Smic des minima de branches ainsi qu'au respect de l'obligation périodique de réexamen des classifications.

DANS L'ENTREPRISE, LA CFDT REVENDIQUE :

- un avis favorable du Conseil social et économique (CSE) lorsqu'une entreprise bénéficie d'aides publiques, afin de permettre un droit de regard des travailleurs sur le bon usage de l'argent public, pour encourager les bonnes pratiques sociales et environnementales de l'entreprise ;
- la suspension automatique des exonérations de cotisations sociales si les salariés sont maintenus au niveau du Smic au-delà de deux ans, pour lutter contre l'inaction salariale ;
- le remplacement des exonérations de cotisations sociales au-delà de 1,6 Smic par une subvention directe conditionnée à l'amélioration de la qualité de l'emploi ;
- l'interdiction de la distribution de dividendes lorsque l'entreprise ne verse aucune participation et/ou intéressement à ses salarié-es ;
- un rapport maximal entre les plus hautes et les plus basses rémunérations dans l'entreprise et le groupe.

DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES, LA CFDT REVENDIQUE :

- une revalorisation du point d'indice ;
- des carrières qui favorisent de réelles progressions professionnelles et reconnaissent les compétences acquises.

POUR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL SUBI :

- mettre en place une indemnité d'emploi à temps partiel équivalente à 10 % de la rémunération des travailleurs à temps partiel ;
- rémunérer les heures complémentaires au taux normal des heures supplémentaires ;
- ouvrir des droits à la protection sociale qui ne soient pas strictement proportionnels à la quotité de travail, mais supérieurs ;
- agir sur les cahiers des charges des donneurs d'ordre du privé et du public en intégrant des critères sociaux et environnementaux supplémentaires.



POUR ATTEINDRE L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES :

- transposer la directive européenne sur la transparence salariale dans le droit français et garantir ainsi des pratiques plus égalitaires dans les entreprises et dans les administrations;
- améliorer l'index Éga pro qui n'a pas répondu à l'objectif poursuivi et l'appliquer aux fonctions publiques;
- favoriser l'accès aux formations professionnelles par alternance des candidats du genre le moins représenté dans le métier;
- mettre en place un travail spécifique dans les branches sur la mixité des métiers et en particulier sur les métiers majoritairement occupés par les femmes;
- améliorer la rémunération des travailleurs et des travailleuses à temps partiel, les salariés à temps partiel étant majoritairement des femmes.

POUR UN MEILLEUR PARTAGE DES RICHESSES

La CFDT revendique le respect des engagements pris dans le cadre de l'ANI et de la loi sur le partage de la valeur. Il faut :

- réviser les systèmes de classifications des branches n'ayant pas été revus depuis 5 ans et plus;
- lancer des travaux spécifiques sur la mixité des métiers dans les branches professionnelles;
- négocier dans les branches professionnelles des accords types de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés;
- mettre en place des mesures de partage de la valeur pour les entreprises de 11 à 50 salariées qui font des bénéfices depuis 3 ans consécutifs, ou encore dans les entreprises de plus de 50 salariés pour le traitement des bénéfices exceptionnels.

POUR LES AGENTES ET AGENTS DU PUBLIC :

- ouvrir immédiatement des négociations salariales. L'évolution du point d'indice est loin d'avoir compensé l'inflation. Les mesures générales (augmentation de la valeur du point et ajout de points d'indice), et les mesures sur les carrières doivent bénéficier à tous et toutes en favorisant les agents les moins bien payés, fonctionnaires ou contractuels;
- faire du forfait mobilité une réalité pour tous les versants de la fonction publique, insuffisamment développé dans la fonction publique territoriale notamment.
- rééquilibrer les parts indemnitaires et indiciaires de la rémunération par un transfert des primes en points d'indice.

Cfdt:

LES ATTENTES
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES
REVENDICATIONS CFDT

II. GARANTIR LE POUVOIR D'ACHAT EN LIMITANT LES DÉPENSES DE LOGEMENT

Que l'on soit travailleur, jeune, senior ou étudiant, chacun et chacune doit pouvoir accéder à un logement digne et durable; c'est le principe d'une politique du logement pour tous et toutes et une obligation morale tant l'accès au logement conditionne la citoyenneté et la possibilité d'avoir un emploi. **Aujourd'hui, la situation est grave et appelle des réponses urgentes.** Aux difficultés historiques d'accès au logement s'ajoute une crise aiguë du logement, qui tend à s'installer, impactant sa production. De nombreux lieux d'habitation sont très éloignés du lieu de travail des salarié·es et des agentes et agents, ce qui impacte leurs dépenses contraintes et l'environnement. Aussi, un nombre croissant de travailleurs et de travailleuses rencontrent des difficultés considérables à accéder au logement, en raison de la précarisation de leur situation professionnelle ou de la hausse du budget logement.

LA CFDT REVENDIQUE :

- l'application des mesures issues du Conseil national de la refondation Logement, exemple de co-construction au service d'une action publique durable, insuffisamment prises en compte;
- et plus spécifiquement en matière de régulation des prix des logements, en :
 - créant un organisme indépendant pour réguler, de façon concertée avec les partenaires sociaux, les associations de locataires et les professionnels du secteur, le prix des loyers au niveau territorial;
 - généralisant l'encadrement des loyers du parc privé dans les zones et agglomérations tendues;
 - développant les outils de mobilisation du parc locatif privé avec des loyers plafonnés (par exemple : le dispositif *Louer pour l'emploi* d'Action Logement), et des logements intermédiaires. Il s'agit de permettre aux ménages moyens dans les grandes agglomérations d'habiter près de leur lieu de travail.

IL IMPORTE ÉGALEMENT DE LANCER UNE NOUVELLE DYNAMIQUE DANS L'OFFRE DE LOGEMENT POUR RENFORCER NOTRE COHÉSION SOCIALE, EN :

- impulsant, avec un Anru 3, une politique durable d'amélioration de l'habitat pour une cité inclusive;
- stimulant l'accès social à la propriété et en investissant massivement dans la construction de logements sociaux;
- produisant 150 000 logements sociaux/intermédiaires par an pour les travailleurs à proximité de leur travail;
- désolidarisant le terrain et le bâti afin de limiter la spéculation immobilière;
- renforçant le financement des aides à la construction, en réduisant de manière ciblée la TVA, en supprimant la ponction sur les HLM depuis 2018 et en mobilisant davantage le foncier public et privé;
- pour les agents publics, en intégrant le logement aux politiques RH et sociales des administrations en mutualisant des parcs locatifs dans une structure unique.

Cfdt:

LES ATTENTES
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES
REVENDICATIONS CFDT

ENFIN, IL FAUT AGIR POUR RÉDUIRE LES DÉPENSES LOCATIVES ET ASSOCIÉES, EN :

- revalorisant les APL dont le rôle de protection sociale doit être réaffirmé;
- protégeant les locataires contre les charges excessives;
- renforçant le Fonds de solidarité logement (FSL);
- amplifiant la rénovation thermique performante du parc immobilier en ciblant prioritairement les passoires thermiques. Cela nécessite de garantir un «reste à charge» zéro pour les ménages modestes et de promouvoir le tiers investissement pour les autres ménages;
- renforçant les services publics de transports et d'aides à la mobilité.



TRAVAIL

Il est indispensable, pour la CFDT, que des progrès soient faits sur l'ensemble des dimensions du travail.

Avec l'intensification du travail depuis plusieurs décennies, la crise du Covid 19, la réforme des retraites de 2023, le rapport au travail a changé et les aspirations des travailleurs et travailleuses évoluent. Cela ne traduit pas un désintérêt pour le travail mais plutôt une envie de travailler autrement, de travailler mieux avec un travail de qualité qui permette de vivre dignement en se sentant respecté. Cela est vrai tant dans le secteur privé que dans le secteur public.



LES ATTENTES
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES
REVDICATIONS CFDT

Alors que la France présente un niveau de richesse plutôt similaire à ceux des pays du nord de l'Europe, elle offre des conditions de travail et d'emploi que l'on retrouve plutôt dans les pays du Sud et de l'Est du continent (faible autonomie et participation aux décisions, forte intensité du travail, faible représentation des travailleurs, faible perspective de carrière et accès à la formation, etc.). Les organisations du travail ne sont pas discutées et les pratiques managériales peinent à évoluer. La CFDT regrette le caractère encore trop vertical et pyramidal des organisations du travail et du management « à la française ». Face à ces constats, la CFDT considère qu'il est incontournable d'agir sur 2 grands axes :

PROGRESSER EN MATIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL TANT DANS LE SECTEUR PRIVÉ QUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Pour cela, il s'agit de :

- renforcer la prévention et l'évaluation des risques professionnels ;
- prendre en compte les risques émergents (nanotechnologies, risques chimiques, etc.) et les risques psychosociaux ;
- acculturer les employeurs et les employeuses, les travailleurs et leurs représentantes et représentants à la prévention pour réduire les atteintes psychiques et/ou physiques à la santé dues au travail ;
- renforcer les obligations de l'employeur (secteur privé) pour limiter la pénibilité et l'usure au travail par une véritable obligation de cartographier les métiers à risques et de négocier des accords de prévention, afin de réduire la sinistralité et les accidents graves et mortels ;
- renforcer la prévention des inaptitudes et de la désinsertion professionnelle et le soutien au maintien en emploi notamment des seniors et des travailleurs en situation de handicap.

SE SAISIR DE LA QUALITÉ DU TRAVAIL POUR RENDRE LES ENTREPRISES ET ADMINISTRATIONS PLUS PERFORMANTES ET RÉPONDRE AUX ASPIRATIONS DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

Cela passe par :

- la mise en place d'une négociation sur l'organisation du travail dans les entreprises et les administrations;
- le renouvellement des pratiques managériales pour un management porteur de sens, de reconnaissance, régulateur de la charge de travail et de soutien au collectif de travail et aux individus favorisant la participation et le pouvoir d'agir des travailleurs sur leur travail (expertise travailleur, dialogue professionnel, participation dans les transformations du travail, etc.);
- la prise en compte des transformations du travail dues aux transitions numérique et écologique justes qui impactent les activités, les métiers, les conditions et l'organisation du travail;
- la mise en place d'un Compte épargne temps universel (Cetu) qui permet de prendre en compte l'évolution du rapport au travail et des aspirations des travailleurs en matière d'articulations vie personnelle et vie professionnelle (y compris en tenant compte des questions périphériques au travail : logement, transports, facilitation de la parentalité et du désir d'avoir un engagement citoyen, etc.). Ce compte redonnera des marges de manœuvre temporelles aux travailleurs et travailleuses, tout au long de la carrière, par la mise en place d'un compte épargne temps universel.

**LES ATTENTES
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES**
REVENDICATIONS CFDT

La CFDT, qui ne soutenait pas le projet de réforme de la fonction publique du précédent gouvernement, continue de revendiquer l'ouverture de négociations sur la QVCT.

Enfin, dans les suites des assises du travail qui se sont tenues début 2023, la CFDT réitère sa demande de voir une COP travail organisée, permettant à l'ensemble des acteurs concernés (partenaires sociaux, pouvoirs publics, collectivités territoriales, chercheurs et chercheuses, monde associatif, etc.) de dialoguer et proposer des actions pour atteindre des objectifs collectivement partagés sur la question du travail.

DÉMOCRATIE AU TRAVAIL

La démocratie sociale à tous les niveaux est le levier pour améliorer la qualité du travail et renforcer la résilience des entreprises face aux crises. Cela nécessite de donner un nouveau souffle au dialogue social, tant le manque d'autonomie et de capacité d'expression des travailleurs sur leur lieu de travail alimente l'abstention et le vote pour l'extrême-droite.

I. DIALOGUE SOCIAL DANS LES ENTREPRISES ET LES ADMINISTRATIONS

Cfdt:

LES ATTENTES
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES
RENDICATIONS Cfdt

Davantage de démocratie sociale passe par un réel dialogue social loyal et de qualité dans les entreprises et les administrations.

DANS LE SECTEUR PUBLIC, la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel (CSE, CST, CSA) doit soutenir le développement d'un dialogue social de qualité prenant en considération les spécificités inhérentes à chacun des versants de la fonction publique et au plus près des lieux de travail. Il en est de même s'agissant de la négociation collective quel que soit le niveau auquel elle s'effectue. C'est un enjeu majeur pour répondre à la fois aux transformations des services publics mais aussi aux aspirations des agentes et agents.

DANS LE SECTEUR PRIVÉ, si les ordonnances Travail de 2017 affichaient l'ambition de renforcer le dialogue social, force est de constater que la promesse n'a pas été tenue. La part des entreprises couvertes par une instance représentative du personnel a chuté de 8 points entre 2018 et 2022 et seules 10% des entreprises de 50 salarié-es et plus sont dotées de délégué-es syndicales et syndicaux. La centralisation et la concentration des CSE conduisent à un dialogue social trop contraint, avec une moindre prise en compte des enjeux de santé au travail alors que les accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) s'accroissent. Elles entraînent aussi une perte de proximité des représentantes et représentants du personnel avec les salariés. Face à ces constats, la Cfdt porte des propositions articulées autour de trois axes :

GARANTIR LA CAPACITÉ DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL À AGIR SUR LE TRAVAIL RÉEL ET À ÊTRE DAVANTAGE EN PRÉVENTION SUR LES ENJEUX DE SANTÉ ET SÉCURITÉ, GRÂCE À :

- la systématisation des représentants de proximité dans les entreprises multisites ;
- la mise en place obligatoire d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dès 50 salariés ;
- la consultation obligatoire du CSE sur les conséquences d'un accord de rupture conventionnelle collective (RCC) sur les conditions et l'organisation du travail ;
- la mise en place d'un dialogue professionnel articulé au dialogue social ;
- la mise en place d'un local syndical numérique ;
- le mandatement de représentants et représentantes du personnel dans les PME et toutes les entreprises de plus de 300 en cas de carence aux élections professionnelles ;
- la négociation obligatoire de la BDESE, sous peine de sanction ;
- l'obligation de négocier un accord de méthode avant toute consultation récurrente ainsi que lors de l'introduction ou la modification d'un algorithme.

PERMETTRE AUX ÉLU-ES CSE D'ACQUÉRIR ET DE VALORISER LES COMPÉTENCES NÉCESSAIRES À L'EXERCICE DE LEURS MISSIONS SANS DÉGRADER LEUR VIE PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE, AVEC :

- la suppression de la limite de 3 mandats successifs dans le CSE ;
- la valorisation et la sécurisation des parcours professionnels des représentants du personnel ;
- la montée en prérogatives et en compétences des élus suppléants ;
- l'augmentation du crédit d'heures de délégation et du temps de formation.

ASSURER LES CONDITIONS D'UN DIALOGUE SOCIAL LOYAL, EN :

- modifiant les règles de négociation des accords de performance collective (APC) pour garantir leur transparence et en limiter la durée dans le temps ;
- allongeant les délais de consultation ;
- appliquant la directive européenne de 2002 qui pose une exigence d'information-consultation dans les établissements à partir de 20 salariés ou les entreprises à partir de 50 salariés ;
- restreignant le champ des textes unilatéraux validés par référendum, par exemple en exigeant une régulation ou un contrôle social externe à l'entreprise et/ou en excluant certains thèmes de cette modalité de validation ;
- développant l'avis conforme du CSE.

II. LES AUTRES FORMES DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE

DAVANTAGE DE DÉMOCRATIE SOCIALE PASSE AUSSI PAR :

- **la codétermination.** La CFDT revendique de renforcer la place et le rôle des administrateurs représentant les salariés (ARS) dans les organes de gouvernance d'un plus grand nombre d'entreprises, avec :
 - l'abaissement du seuil de mise en place à 250 salarié·es ;
 - l'extension de l'obligation à toutes les entreprises, quel que soit leur statut (en particulier les SAS, aujourd'hui exemptées) ;
 - l'accroissement du nombre d'ARS (les standards européens oscillent entre 30 % et 50 %) ;
 - l'accès à tous les comités et obligatoirement au comité des rémunérations et au comité stratégique, s'ils existent.
- **un meilleur dialogue social de branche.** Par-delà le chantier de restructuration des branches, il importe d'améliorer la qualité du dialogue social de branche pour garantir une concurrence loyale entre entreprises, sécuriser les travailleurs des petites entreprises et favoriser l'innovation sociale, en responsabilisant les organisations patronales, voire les entreprises.
- **le développement du dialogue social territorial (DST),** lieu pertinent pour anticiper, accompagner et réguler les transformations économiques, sociales et écologiques. Ce DST peut être très différent selon les territoires, les acteurs et les thèmes. C'est pourquoi il importe de favoriser les expérimentations, comme le préconisent l'ANI Transition écologique & Dialogue social et l'ANI Paritarisme de négociation.
- **le dialogue professionnel.** La finalité du dialogue professionnel est de permettre aux travailleurs et travailleuses d'être force de proposition et de faire évoluer le contenu du travail, son organisation et ses conditions de réalisation. Ces espaces doivent permettre aux travailleurs d'échanger sur la qualité du travail, d'en identifier les contraintes et les ressources, les irritants et les leviers. Il s'agit de partir du travail réel et de rechercher collectivement les solutions qui seront ensuite étudiées et mobilisées dans le cadre du dialogue social de l'entreprise ou de l'administration.

Cfdt:

LES ATTENTES
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES
REVENDICATIONS CFDT

TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE

Canicules, tempêtes, sécheresses, inondations, pollutions, pertes de biodiversité, etc., nous vivons quotidiennement les effets de notre modèle de développement sur la planète. Nous devons agir dès à présent pour le transformer afin de créer des richesses qui génèrent du progrès social sans détruire la planète et même régénèrent les richesses naturelles autant que notre cohésion sociale.

Cela exige une transition écologique juste qui s'articule autour de deux impératifs : la démocratie et la justice sociale.

Cfdt:

LES ATTENTES
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES
REVENDICATIONS CFDT

- **L'IMPÉRATIF DÉMOCRATIQUE.** La transition écologique ne peut pas se décréter seulement d'en haut. Pour être réaliste, effective et juste, elle doit être anticipée, planifiée, et co-construite démocratiquement. Cela nécessite d'articuler démocratie politique, sociale et participative. Dans le monde du travail, **le dialogue social** est la clé d'une transition écologique juste car **les travailleurs et les travailleuses sont en première ligne des transformations** : ils les mettent en œuvre et ils sont les premiers à en subir les conséquences, si elles ne sont pas anticipées. Les rendre acteurs, et même accélérateurs de ces changements, c'est minimiser les risques sur les activités économiques et les emplois, et maximiser le potentiel de ces transformations pour développer les emplois et les compétences.
- **L'IMPÉRATIF DE JUSTICE SOCIALE.** Tout le monde n'est pas égal face aux désordres écologiques. Il faut donc hiérarchiser les responsabilités, **en répartissant équitablement les efforts et en aidant les plus vulnérables** : c'est la condition pour qu'elles soient acceptées par tous et réellement mises en œuvre. C'est pourquoi nous avons une triple responsabilité collective : garantir les nécessaires investissements, réguler, et accompagner les plus vulnérables – ménages comme acteurs économiques. La justice sociale exige aussi que l'effort de financement soit équitablement réparti, tout comme le partage des richesses.

FAIRE FACE À L'URGENCE ET METTRE EN ŒUVRE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE

CONSTRUIRE UNE STRATÉGIE PLURIANNUELLE DE FINANCEMENT DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE POUR ÉVITER LE SURCÔÛT DE L'INACTION

Pour la CFDT cela passe par :

- une loi de programmation, permettant de maîtriser les coûts de la transition et garantir la pérennité de nos finances publiques, tout en dégagant les 25 à 34 milliards d'euros annuels supplémentaires nécessaires (rapport Pisani-Ferry-Mahfouz). Cette loi de programmation doit être construite démocratiquement en s'appuyant sur des Assises du financement de la transition écologique juste, et en intégrant l'ensemble des acteurs sociaux, économiques et de la société civile organisée.
- un débat au Parlement du projet de loi de finances 2025 prenant en compte les critères environnementaux et sociaux, comme le prévoit la Loi Sas de 2015. Respecter enfin cette obligation permettrait de donner des gages aux citoyennes et citoyens les plus vulnérables en matière de mobilité, de logement et d'alimentation.

INSTAURER UNE GOUVERNANCE DÉMOCRATIQUE DE LA PLANIFICATION ÉCOLOGIQUE AU NIVEAU NATIONAL, TERRITORIAL ET DES FILIÈRES

Le Secrétariat général à la planification écologique (SGPE) a identifié les leviers sectoriels et territoriaux de transformation écologique d'ici à 2030 – dont les enjeux de transition écologique juste – pour atteindre la neutralité carbone en 2050. Une large partie de ce plan reste à opérationnaliser. Et nous n'avons aucune visibilité ni garantie que les feuilles de route déjà élaborées par les acteurs socioéconomiques permettront d'atteindre nos objectifs.

Seule une gouvernance et un pilotage démocratique du plan du SGPE en garantira l'effectivité. Pour l'année 2 de la planification, **la CFDT revendique 4 mesures urgentes** :

- dans une démarche de diagnostic partagé, les Comités stratégiques de filières (CSF) doivent identifier les marges de progrès entre leurs feuilles de route actuelles et celle du SGPE, et coconstruire des plans d'actions associés. La nomination de doubles référents (patronaux et syndicaux) par CSF permettra de mener à bien ces travaux. Plus globalement, le Conseil national de l'industrie (CNI) doit assumer un rôle d'instance de pilotage multipartite de la déclinaison sectorielle de la planification écologique ;
- dans les COP régionales et infrarégionales, les représentantes et représentants des travailleurs et les acteurs de la société civile organisée doivent intégrer la gouvernance régionale et infrarégionale. Il s'agit de coconstruire démocratiquement des plans territoriaux de transformation, intégrant les enjeux emplois et compétences.
- plus que jamais, nous devons donner à voir le chemin parcouru, les efforts collectifs consentis et à consentir, les bénéfices obtenus et à venir. C'est la condition pour renforcer la compréhension, la motivation des acteurs et l'acceptabilité sociale des politiques mises en œuvre. La CFDT revendique de renforcer le rôle du Conseil national de la transition écologique dans le suivi et les ajustements du plan du SGPE.
- enfin, la CFDT continue d'appeler de ses vœux un véritable débat démocratique quant à la Stratégie française énergie-climat (SFEC) et ses composantes (PPE, SNBC, PNAAC). Nous sommes à ce jour toujours à l'aveugle puisque seul le plan énergie-climat européen a été publié.

Cfdt:

LES ATTENTES
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES
REVENDICATIONS CFDT

II. INSTAURER UNE POLITIQUE INDUSTRIELLE INÉDITE POUR RÉPONDRE AUX BESOINS ESSENTIELS ET GARANTIR NOTRE AUTONOMIE STRATÉGIQUE

Mettre notre économie sur les rails de la neutralité carbone, répondre aux besoins essentiels et garantir notre autonomie stratégique exige une politique industrielle inédite. Au regard de ces objectifs, la loi Industrie verte est décevante : elle ne vise que les industries de la décarbonation, pas les indispensables industries de la transformation écologique. En outre, les plans des 50 sites les plus émetteurs de carbone ou consommateurs d'eau n'offrent aucune garantie quant aux nécessaires mutations de l'industrie française, ni à la bonne prise en compte des sous-traitants dans ces transformations.

A court terme, il est urgent :

- d'articuler le bénéfice d'aides publiques aux entreprises industrielles à la négociation d'un plan de transformation écologique et sociale ;
- d'imposer aux branches et entreprises du secteur de négocier un plan de gestion prévisionnel des emplois et compétences anticipant les effets de la transition ;
- de rendre obligatoire un socle d'actions incontournables en matière d'adaptation aux changements environnementaux, par filière et par entreprise (plan de continuité d'activité, analyse de vulnérabilités y compris sociales, etc.).

Cfdt:

LES ATTENTES
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES
REVENDICATIONS CFDT

JEUNESSES

Il est urgent de construire une véritable politique globale et ambitieuse en direction des jeunes, un plan d'investissement durable pour leur avenir.

L'équation est complexe : il n'existe pas une seule jeunesse, mais bien des jeunes, marquées par des fractures sociales et territoriales profondes. Ces fractures sont souvent le résultat de l'origine sociale, entraînant une reproduction des inégalités de génération en génération.

Par ailleurs, le clivage entre les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et ceux sans diplôme n'a jamais été aussi fort et doit nous inquiéter.

Cfdt:

LES ATTENTES
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES
REVENDICATIONS CFDT

Mais une politique des jeunes ne peut pas être efficace si elle n'est pensée qu'au prisme de la jeunesse étudiante, qui, bien que diverse, elle-même fracturée et souvent précaire, n'est pas représentative de toute la jeunesse. Disposant de moins de relais associatifs et syndicaux, des pans entiers de la jeunesse, notamment les jeunes travailleuses et travailleurs pauvres et ceux sans emploi ni formation (ils sont environ un million aujourd'hui) sont invisibilisés : ils méritent une attention particulière.

Dans tous les cas, ces jeunes subissent une « citoyenneté confisquée » : les plus jeunes et les plus précaires sont trop dépendants économiquement et socialement de leurs parents alors qu'ils aspirent à l'émancipation. Les plus âgés doivent mener un parcours du combattant pour stabiliser leur situation et activer leurs droits, accéder à un emploi de qualité.

Notre système les considère d'abord et parfois seulement comme les « enfants de » plutôt que comme des « ouvriers droits ». Il est donc crucial que l'État intervienne fortement pour donner à ces jeunes les clés de leur émancipation et donc reconnaître le droit à une citoyenneté pleine et entière, tant sur le plan économique, social que politique. Tous et toutes peinent à trouver leur place dans une société qui veut absolument les assigner socialement le plus rapidement possible

Pour la Cfdt, s'occuper de la jeunesse, c'est répondre à 3 enjeux : de justice sociale, économique et démocratique. Cela passe par :

- une politique globale, simple et universelle, qui soit une politique d'investissement durable, dans laquelle toutes les jeunes de ce pays se sentent considérées ;
- un accompagnement global vers un emploi de qualité, de la fin de la scolarité à l'entrée dans un emploi stable. Cela oblige à repenser les passerelles entre l'orientation scolaire et l'insertion professionnelle, mais également à revaloriser un certain nombre de métiers, offrant de faibles perspectives d'avenir et une faible reconnaissance du travail ;
- une politique publique de la jeunesse qui assurerait à ces jeunes un haut niveau de pro-

tection sociale et d'accompagnement afin de traverser cette période de fragilité mais aussi d'expérimentation avec plus de sérénité, leur donnerait un peu plus confiance dans l'avenir et dans les institutions de ce pays et donc, un peu plus de liberté pour s'engager, individuellement ou collectivement, pour faire face aux grands défis de notre temps.

I. DONNER AUX JEUNES LE POUVOIR DE VIVRE DIGNEMENT

Pour cela, la CFDT revendique :

- **Sécuriser une autonomie financière pour tous les jeunes, avec :**
 - l'application de l'accord Assurance chômage signé par les partenaires sociaux en 2023. Les réformes des derniers gouvernements sur l'assurance chômage pénalisent les personnes en contrats courts, et par conséquent les jeunes. En novembre 2023, les partenaires sociaux ont trouvé un accord afin de limiter le nombre de jours travaillés pour entrer dans le régime assurance chômage, pour les primo-entrants et pour les saisonniers;
 - l'accès au RSA sans discrimination en fonction de l'âge;
 - une réforme systémique des bourses, afin de lutter efficacement contre la précarité étudiante.
- **Garantir un logement digne pour les jeunes, condition essentielle à l'autonomie et à la réussite, avec :**
 - l'accompagnement des jeunes à la recherche d'un logement décent et à loyer modéré;
 - l'augmentation du parc de logements étudiants et sociaux, et donc la production de logements aux surfaces adaptées à ce public;
 - une revalorisation des APL et leur stabilisation au regard de la précarité des revenus des jeunes.
- **Renforcer l'accès aux soins et à la prévention santé pour les jeunes, en :**
 - faisant de la lutte contre le non-recours aux soins des jeunes une priorité;
 - améliorant la prise en charge concernant la santé mentale des jeunes.
- **Améliorer l'aide à la mobilité professionnelle.**

Cfdt:

LES ATTENTES
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES
REVENDICATIONS CFDT

II. ASSURER À CHAQUE JEUNE UN ACCOMPAGNEMENT GLOBAL VERS UN EMPLOI DE QUALITÉ

La CFDT soutient depuis longtemps la mise en place d'une garantie jeunes universelle pour tous les jeunes de 16 à 30 ans, combinant allocation financière et accompagnement vers l'insertion sociale et professionnelle afin de sécuriser leur parcours vers l'autonomie.

En 2022, le Contrat engagement jeunes (CEJ) a été créé. Bien qu'il poursuive en partie les mêmes objectifs, il n'est que trop peu utilisé et n'atteint pas sa cible prioritaire, à savoir les « Neets » (jeunes sans emploi, stage ou formation). Pour la CFDT, il faut :

JEUNESSES

- une égale sécurisation financière des jeunes en formation, une orientation scolaire et professionnelle adaptées à leurs aspirations et un accompagnement pluridisciplinaire personnalisé (logement, transport, accompagnement social);
- un égal accès à des formations qualifiantes pour les jeunes femmes ainsi qu'une plus large mixité des métiers;
- une amélioration de la qualité de l'apprentissage, via une orientation choisie et de qualité, des périodes en entreprises mieux construites, un contrôle qualité des organismes de formation renforcé.

III. FAVORISER L'ACCÈS AUX DISPOSITIFS D'ENGAGEMENT CITOYEN VOLONTAIRES PLUTÔT QUE GÉNÉRALISER LE SERVICE NATIONAL UNIVERSEL (SNU)

Le SNU doit rester un dispositif d'engagement volontaire: la CFDT est défavorable au fait de le rendre obligatoire, notamment en le généralisant à des cohortes de lycéennes et lycéens. Par ailleurs, la CFDT alerte sur le coût démesuré d'un tel dispositif: entre 2,4 et 3,1 milliards d'euros par an selon les dernières estimations.

Pour la CFDT, la culture de l'engagement se construit dans et hors l'école: elle doit être totalement intégrée aux formations tout au long du parcours scolaire, et favorisée par l'accès aux dispositifs de volontariat existants, plus adaptés, comme le service civique universel.

L'engagement bénévole doit également être valorisé et valorisant, et la question de la reconnaissance de ces dispositifs de volontariat dans les parcours professionnels doit être renforcée.



LES ATTENTES
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES
REVENDICATIONS CFDT

SERVICES PUBLICS

Notre pacte social repose explicitement sur la promesse républicaine d'égalité, mais aussi sur la promesse plus implicite de cohésion sociale et donc de solidarité, de choix collectifs permettant à chacun et chacune de vivre bien et d'envisager que ses éventuels enfants puissent vivre mieux encore. Or aujourd'hui, l'accès aux services publics est très inégal selon les territoires, et même insuffisant parfois, ne permettant pas de répondre aux ambitions de développements collectifs et personnels, alors même que les défis d'aujourd'hui et de demain nous imposent de nous engager dans d'immenses transformations.



LES ATTENTES
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES
REVENDECTIONS CFDT

La CFDT a deux fortes convictions :

- les transformations écologiques, numériques, économiques et sociales ne réussiront qu'avec un investissement durable dans des services publics forts et adaptés à ces enjeux ;
- l'égalité d'accès aux services publics est un enjeu de cohésion sociale, de consentement à l'impôt, condition *sine qua non* pour faire nation.

Les pratiques de rabot par coupe budgétaire dans la masse salariale, conduisant à des non-remplacements et des fermetures d'accès notamment au soin, ont renforcé les sentiments d'inégalité et de déclassement. Le déploiement du numérique, un réel progrès, est aussi une véritable fracture pour ceux qui n'en maîtrisent pas les codes. La CFDT a bien conscience des enjeux budgétaires et des nécessaires équilibres. Ils ne doivent pas pour autant s'opposer aux investissements, et à un projet de long terme qui ne laisse personne au bord du chemin.

Ensuite, un service de qualité suppose des moyens humains et financiers qui permettent de réaliser un travail de qualité, d'y mettre du sens, et répondre ainsi aux enjeux de cohésion sociale. Il est urgent d'agir pour des métiers attractifs, notamment en ouvrant des discussions sur la titularisation des contractuel·les. Pour la CFDT le dialogue social tant dans les administrations, les établissements que sur le plan national doit gagner en qualité. Il importe, enfin, d'objectiver la qualité du service public rendu par des indicateurs coconstruits.

Face aux tensions qui frappent notre société, un point d'attention particulier est à porter sur les agentes et agents de l'hospitalière, du social et de l'éducation. Ils doivent bénéficier de moyens spécifiques pour rendre leur métier attractif et leur permettre de réaliser leur mission dans de bonnes conditions.

Pour la CFDT, quatre actions publiques sont particulièrement en souffrance et nécessitent d'être renforcées prioritairement sans que cela soit au détriment des autres politiques publiques : **l'éducation, la santé, l'accompagnement social et l'action publique de justice et sécurité.**

I. ÉDUCATION

Le système éducatif est en crise et a besoin d'une vision claire et à long terme, qui reconnaît et respecte les usagères et usagers, les acteurs et les partenaires. Renforcer le système éducatif suppose de construire des politiques publiques durables, soutenables, et de se donner les moyens de faire émerger un consensus sur ce que la Nation attend de son École et aussi sur ce qu'elle lui doit. Pour cela une convention citoyenne sur l'éducation doit être envisagée.

Dans ce cadre, la CFDT formule trois priorités :

ASSURER LA MIXITÉ SOCIALE ET SCOLAIRE

Une politique résolue et déterminée de mixité sociale et scolaire dans les écoles, collèges et lycées est nécessaire pour réduire les inégalités de réussite selon le milieu social, mais aussi pour construire la cohésion sociale.

La CFDT propose de calculer les dotations des établissements scolaires du public et du privé selon leur Indice de position sociale (IPS) et ainsi, de doter plus les établissements ayant un IPS faible et soutenir les établissements dans lesquels la mixité sociale progresse.

Cfdt:

LES ATTENTES
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES
REVENDICATIONS CFDT

RENDRE L'ÉCOLE INCLUSIVE

Il faut sortir d'une logique qui limite l'inclusion à la question des compensations pour les enfants en situation de handicap. Rendre l'école inclusive, c'est adapter l'école aux besoins de tous les enfants pour progresser dans leurs apprentissages et construire leurs parcours. Or l'empilement des dispositifs normatifs tels que le « choc des savoirs », qui crée la confusion entre l'excellence de l'enseignement et le renforcement de la difficulté des contenus à enseigner et des modalités d'évaluation, empêchent les personnels d'enseignement et d'éducation d'adapter leur pédagogie aux besoins des élèves. Il faut donner des marges d'action aux équipes pédagogiques, et ainsi reconnaître les compétences mobilisées au service de la réussite de tous.

La scolarisation des enfants en situation de handicap doit prendre en compte leurs besoins thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques. Elle ne saurait reposer sur les seuls étayages pédagogiques de l'Éducation nationale, tout comme l'inclusion ne saurait reposer sur le seul secteur médico-social. Il s'agit ici de mettre en action la société tout entière pour relever ce défi.

TRAVAILLER SUR L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

Il faut construire les conditions de mieux réussir les recrutements dans tous les métiers de l'éducation : améliorer les conditions de travail, redonner du sens au travail et améliorer les rémunérations, cela de manière cohérente et dans la durée. Et cette attractivité doit être renforcée dans les établissements les plus démunis, ou avec des difficultés spécifiques.

II. SANTÉ

Nous observons des difficultés croissantes d'accès aux soins avec une pénurie de professionnel. Les de santé, et tout particulièrement de temps médical disponible, des secteurs sinistrés comme celui de la santé mentale, et des inégalités territoriales insupportables.

Il y a un développement continu des dépassements d'honoraires qui solvabilisent les médecins libéraux dans les zones surdotées et deviennent des rentes de situation dans les territoires en pénurie, le tout grâce au financement de l'Assurance maladie. Les initiatives mises en œuvre pour les limiter sont globalement inefficaces et une médecine à deux vitesses se met en place.

La concurrence et de financiarisation dans le champ de la santé (AMO-AMC) ont des effets délétères dans un contexte d'augmentation des coûts de santé liée au vieillissement de la population, aux maladies chroniques et au coût du progrès technique.

La prévention est encore insuffisante en matière de santé comme de santé au travail, tout comme la couverture en matière de prévoyance dite lourde.

POUR FAIRE FACE À CES PROBLÉMATIQUES, LA CFDT REVENDIQUE :

- une offre de soins complète pour chaque assuré sur tout le territoire national. Cela nécessite la **généralisation de l'exercice coordonné** et des communautés professionnelles territoriales de santé, **et des prérogatives de décision territoriales pour les ARS sur l'installation des médecins** généralistes et spécialistes;
- des mesures fortes pour **limiter, voire supprimer les dépassements d'honoraires** ;
- **la transformation du secteur de la complémentaire santé en SIEG (Service d'intérêt économique et général)** avec un pilotage de la couverture par les partenaires sociaux. Le SIEG est une notion européenne reconnue et permet de prioriser l'intérêt des assurés et l'intérêt général sur certaines règles concurrentielles ;
- la mise en place de **politiques massives de prévention** à destination des assurés, des fonctions publiques et des branches professionnelles. De plus, il est nécessaire de donner les moyens à la Caisse des accidents du travail et des maladies professionnelles dont elle a besoin en prévention afin d'agir sur la santé des travailleurs ;
- la **généralisation de la prévoyance** lourde, à travers un accord national interprofessionnel ;
- **la compensation systématique des exonérations de cotisation et une augmentation de 1 point de la CSG** pour faire face aux besoins de ressources de l'Assurance maladie (et de la protection sociale en général) en regardant les besoins de financement (vieillesse, coûts des nouvelles technologies, santé mentale etc.) ;
- la **nécessité d'un investissement fort dans le secteur de la santé** pour améliorer la qualité des soins. Ce qui inclut des mesures pour soutenir les établissements de santé en crise et garantir des conditions de travail décentes pour les professionnels de santé
- le **maintien de l'Aide médicale de l'État (AME) et son amélioration** pour prendre en charge chaque être humain présent sur notre territoire. La CFDT dénonce les contemp-tours de l'AME et demande qu'une analyse rationnelle soit faite. L'Aide médicale d'urgence (AMU) est un mauvais projet qui n'apporterait que des problèmes et également un coût supérieur.

Cfdt:

LES ATTENTES
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES
REVENDICATIONS CFDT

III. ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET PROTECTION DE L'ENFANCE

Pour la CFDT, l'accompagnement social, c'est ne laisser personne au bord du chemin, quels que soient les besoins, que ce soit pour un accompagnement ponctuel ou plus structurel. Cet accompagnement social est en crise aujourd'hui faute de moyens pour le travail social, et en particulier la protection de l'enfance qui trahit honteusement la promesse d'égalité pour les enfants les plus vulnérables. Nous avons les rapports qui le prouvent : **nous devons agir.**

PROTECTION DE L'ENFANCE

Aujourd'hui, l'aide sociale à l'enfance n'est pas à la hauteur de ce que les enfants vulnérables seraient en droit d'attendre. Les décisions de justice ne peuvent pas être appliquées faute de moyens, et les jeunes femmes et jeunes hommes, anciens bénéficiaires de l'ASE, sont surreprésentés parmi les personnes sans domicile fixe. Les structures et les professionnel·les du secteur ne peuvent que constater dans la douleur ces formes de maltraitance par l'impossibilité de réaliser leur travail dans de bonnes conditions. Le secteur de la protection de l'enfance traverse une crise majeure ; crise de sens, crise de reconnaissance comme malheureusement beaucoup de secteurs d'activité rattachés au domaine social ou médico-social.

Cfdt:

LES ATTENTES
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES
REVENDECTIONS CFDT

Pour la CFDT, **de façon prioritaire, la protection de l'enfance doit être structurée, bénéficiaire des moyens adéquats** afin d'assurer sur l'ensemble du territoire les objectifs visant l'intérêt supérieur de l'enfant et du jeune quel qu'il soit, sans discrimination ni distinction liée aux origines sociales ou ethniques ou bien au statut administratif.

Au cœur de diverses politiques décentralisées, la protection de l'enfance devrait bénéficier d'un portage politique interministériel afin de pouvoir construire des lignes nationales et aboutir à une cohérence globale. **Un fonds de financement dédié doit être créé et le fléchage vers les services clairement identifié et suivi.** Les préconisations du Cese sur le sujet sont à intégrer dans cette politique publique.

Il y a actuellement 377 000 enfants pris en charge. Ces enfants ont quatre fois plus de chances d'être déscolarisés, 70 % d'entre eux sortent sans aucun diplôme et elles et ils constituent plus du quart des sans-abris en France. La CFDT revendique :

- **l'égalité d'accès pour ces jeunes à un accompagnement global** à un emploi de qualité, au même titre que l'ensemble des jeunes ;
- **aucune sortie sèche de l'ASE** : grâce à un accompagnement jusqu'à leur insertion socioprofessionnelle, en leur assurant une aide financière et un accès au logement (mise en œuvre effective de la loi Taquet pour les jeunes majeurs accompagnés ou non) ;
- un renforcement de la prévention et du soutien. Il s'agit d'améliorer la coordination des actions de prévention, et prendre en compte les besoins spécifiques de ces jeunes, **avec une attention particulière pour ceux en situation de handicap.**

TRAVAIL SOCIAL, UN LIVRE BLANC QUI DOIT SE TRADUIRE EN RÉPONSES CONCRÈTES

Le livre blanc du travail social a été remis par le président du Haut conseil du travail social le 5 décembre 2023. La CFDT y a beaucoup contribué et **partage les préconisations de ce document**. Les réponses apportées à ce jour sont loin de répondre aux enjeux et attentes pour un secteur d'activité pourtant au cœur du pacte républicain et de la cohésion sociale.

Pour aller plus loin et concrétiser les objectifs portés par le livre blanc, la CFDT **revendique la création d'un comité de filière du travail social** comme c'est le cas pour la petite enfance ou l'animation. Cela doit être l'occasion de réunir les acteurs institutionnels principaux, les décideurs et employeurs publics, les gestionnaires, les organisations patronales et les organisations syndicales afin de proposer des accords engageants. Il s'agit à la fois d'avoir une vision globale mais aussi de mettre en mouvement les acteurs sur des champs d'activité divers. Cela permettra de lutter contre la perte d'attractivité, d'améliorer les conditions d'exercice, de redonner du sens et une reconnaissance professionnelle par des revalorisations salariales significatives.

IV. JUSTICE ET SÉCURITÉ

Cfdt:

LES ATTENTES
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES
REVENDICATIONS CFDT

Par le rejet massif de l'extrême droite, mais aussi par l'adhésion forte aux valeurs de l'olympisme, **les Français ont affirmé leur volonté d'une société ouverte, inclusive et juste, loin des instrumentalisations systématiques**. Cette société reconnaît à chacun et chacune le droit de vivre dans la sérénité et la tranquillité publique, confiants dans le fonctionnement de nos institutions judiciaires et policières. Or, force est de constater que ces deux institutions connaissent des difficultés qui rendent impossible la tenue de ces objectifs, tout particulièrement en matière de prévention. Pour la CFDT, si des sanctions proportionnées sont indispensables, la priorité reste d'investir dans la prévention pour réduire délinquance et criminalité, et garantir que la réinsertion soit possible, surtout pour les plus jeunes. Les territoires qui bénéficient des dotations moindres sont ceux qui en ont le plus besoin : cela renforce les sentiments d'abandon et la tension entre les habitants.

JUSTICE

Le Ministère de la justice a connu une telle attrition des moyens que cette mission régalienne n'est pas rendue correctement malgré l'implication forte des professionnel·les. Les tensions budgétaires ont encore conduit récemment à diminuer de façon brutale des effectifs pourtant indispensables.

Nombreux sont les secteurs et métiers en difficultés au sein notamment de la pénitencière fortement endeuillée ou des tribunaux surchargés et sous équipés au moment même où se dessine la transition numérique. La CFDT demande **la mise en œuvre effective des mesures annoncées** par le garde des Sceaux à la suite du drame de Caen.

Tout particulièrement, la CFDT souhaite ici souligner les difficultés aigües de la Protection judiciaire de la jeunesse (PJJ), comme des services de probation et d'insertion.

La CFDT défend en effet **un service public de la justice des mineurs de qualité**, ce qui suppose de **renforcer l'emploi et la qualité de l'emploi** au service de cette mission.

SERVICES PUBLICS

Ainsi, la CFDT demande :

- l'arrêt du plan social à la Protection judiciaire de la jeunesse, et des dotations pérennes. Le renouvellement des contrats et la fin des emplois précaires pour permettre la continuité des missions,
- un travail sur l'attractivité des métiers pour pourvoir les postes en souffrance,
- la mise en place d'un véritable dialogue social pour ces métiers difficiles et cruciaux.

SÉCURITÉ

Pour la CFDT, il est essentiel de permettre aux habitantes et habitants de vivre en sécurité partout, en métropole comme dans les Outre-mers. Pour cela, elle appelle à une politique publique de la sécurité du quotidien, basée sur la prévention, et qui renforce le lien police - population fortement dégradée selon les territoires. Il faut :

- investir durablement dans la police du quotidien, en reconnaissant et valorisant ses missions municipales et nationales,
- promouvoir des doctrines de maintien de l'ordre basées sur la prévention,
- investir massivement dans la formation initiale et continue des forces de l'ordre, notamment en matière de désescalade, que ce soit dans la sécurité privée, municipale et nationale,
- lutter contre les réseaux et trafics criminels qui mettent en danger les territoires.



Cfdt:

LES ATTENTES
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES
RENDICIONS CFDT

RETRAITES

Le report de l'âge légal à 64 ans renforce les inégalités d'accès à la retraite par rapport à une même durée cotisée et si le nouveau paramétrage de la retraite anticipée pour carrière longue les limite, il ne les neutralise pas pour autant. Le report de l'âge légal contraint également la liberté de choix des individus

Cependant, la réforme de 2023 comprend des avancées que la CFDT a revendiquées : revalorisation des minima de pension, meilleure prise en compte de certaines périodes, retraite progressive dans la fonction publique, etc. Il y a aussi **quelques avancées sur la pénibilité** (réparation et prévention) mais qui sont très insuffisantes au regard des enjeux. Et **la question de l'emploi des séniors a été grandement évacuée** : l'avis 2024 du Comité de suivi des retraites (CSR) confirme le retard de la France en matière d'emploi des séniors par rapport à la moyenne de l'OCDE. Or, combler l'écart suffirait à combler le déficit du système de retraite (0,4% du PIB en 2030 et 0,8% du PIB en 2070 selon le rapport annuel 2024 du COR)

L'enjeu est avant tout celui du **maintien en emploi** et de la **soutenabilité du travail**, points sur lesquelles la **responsabilité du patronat a été très peu engagée**.

POUR LA CFDT, qui porte un projet pour un système de retraites plus juste, plus adapté au parcours de vie des travailleurs et des travailleuses, plus lisible, il est nécessaire de :

REVENIR SUR LES INÉGALITÉS CRÉÉES PAR LA RÉFORME DES RETRAITES

Pour la CFDT, il faut **abroger les 64 ans, définir l'âge d'ouverture des droits à 62 ans** et en conséquence **ajuster le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue** en reprenant les âges anticipés du décret de 2012.

MIEUX PRENDRE EN COMPTE LES ÉCARTS D'ESPÉRANCE DE VIE, NOTAMMENT LIÉE À L'EXPOSITION AUX FACTEURS DE PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL

Le premier chantier à ouvrir est de **permettre des départs anticipés** aux travailleurs dont l'espérance de vie est réduite par le fait même du travail. Aujourd'hui, le C2P est le seul outil permettant d'articuler réparation et prévention. La CFDT revendique la **réintégration dans le C2P des 4 facteurs de pénibilité exclus en 2017 sur la base de la cartographie des métiers pénibles créée par la réforme de 2023**.

Cfdt:

LES ATTENTES
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES
REVENDICATIONS CFDT

PRENDRE EN COMPTE LES INÉGALITÉS FEMMES/HOMMES QUI SE MATÉRIALISENT PRINCIPALEMENT PAR LE TEMPS PARTIEL ET LES CARRIÈRES HACHÉES

L'enjeu primordial est de mieux compenser les interruptions de carrière directement liées aux jeunes enfants et l'impact sur les rémunérations. Le sujet est subtil et complexe : il faut laisser le temps au **COR de présenter ses conclusions au rapport qui lui a été commandé en 2023 après la réforme et aux partenaires sociaux d'y réagir.**

ASSURER LA PÉRENNITÉ FINANCIÈRE DU SYSTÈME DE RETRAITE

Avec l'équité, la pérennité financière est la condition du consentement à la cotisation. Depuis 30 ans, les réformes ont surtout agi sur les paramètres du régime et notamment de l'âge. Pour la CFDT, il est temps que le patronat assume sa part avec **un investissement dans le maintien en emploi des seniors, la prévention de la pénibilité et la soutenabilité du travail.** C'est la clef d'un cercle vertueux travail/retraite. À défaut, la CFDT considère que la question de l'évolution des cotisations patronales doit être posée (cf. les réflexions du CSR dans son avis 2024).

RÉPONDRE À L'ENJEU DES POLYPENSIONNÉS (PRIVÉ/PUBLIC/INDÉPENDANT-ES)

Ce point est la conséquence de carrières de plus en plus diverses. Le polypensionnés sont de plus en plus nombreux et sont pénalisés par le système tel qu'il existe. Pour la CFDT, il faut relancer le projet (dans la concertation) pour **une universalisation du système**, sans qu'il s'agisse forcément de la reprise du projet de 2020. Avant de fermer des régimes ou caisses, il est possible d'**harmoniser des dispositifs par étage** (minima de pension, droits familiaux et conjugaux, prise en compte de la pénibilité, etc.). Pour universaliser, il faut aussi **des bases de cotisations qui, si elles sont différentes, soient cohérentes entre elles** (structure et évolution) : cela demande spécifiquement dans la fonction publique de mettre fin au gel du point d'indice, de contenir l'augmentation de la part de prime et/ou de les intégrer dans les bases de cotisation.

RENFORCER LA CAPACITÉ DE CHOISIR PLUS LIBREMENT SON PASSAGE À LA RETRAITE

Il s'agit de soutenir les travaux du Groupement d'intérêt public (GIP) Union-Retraite et des Systèmes d'information des caisses : **automatisation, correction de carrière, coordination du front office des caisses**, etc. pour une meilleure information, éviter le non-recours et fiabiliser l'estimation du montant de pension en fin de carrière et donc la liberté de choix.



LES ATTENTES
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES
REVENDICATIONS CFDT

FISCALITÉ

Il est grand temps de repenser notre fiscalité en mettant de côté les dogmes qui ont affaibli le consentement à l'impôt et la capacité d'action publique. L'idée d'un «ras-le-bol fiscal» général occulte en fait une demande de justice dans la répartition des efforts. Rendre la fiscalité plus juste, et donc davantage consentie, nécessite de la rendre plus progressive. Cela implique aussi de mieux maîtriser le budget : un déficit public de 6% n'est pas soutenable sur le long terme.

Au-delà de cet impératif de justice fiscale, notre pays fait face à un immense besoin d'investissement pour relever les défis de l'avenir. En particulier, la transition écologique juste nécessite des investissements considérables. Réduire aveuglément les dépenses et l'investissement public serait contreproductif. Il importe de ne pas répéter les erreurs de la crise de 2008-2010, qui ont durablement affaibli notre potentiel de croissance et l'efficacité de notre action publique: financer l'éducation et la formation, les investissements écologiques, les services publics et la protection sociale, c'est investir dans l'avenir, développer l'emploi de qualité et l'activité dans les territoires. À ce titre, la préparation du budget 2025 doit prendre le bon chemin pour intégrer la cible d'équilibre des finances publiques à long terme, en s'assurant d'un niveau de recettes à la hauteur des ambitions et des dépenses publiques dont on vérifie l'intérêt au regard notamment d'objectifs sociaux et environnementaux. La CFDT propose de nombreuses solutions pratiques, qui ne nécessitent pas forcément un big bang fiscal, permettant à la fois d'assurer l'investissement d'aujourd'hui et un espace budgétaire suffisant demain.

Cfdt:

LES ATTENTES
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES
REVENDICATIONS CFDT

1. PAR LA FISCALITÉ DU CAPITAL, RÉDUIRE LES INÉGALITÉS HÉRÉDITAIRES

La première inégalité est celle de la dotation en capital à la naissance. La CFDT revendique:

- un prélèvement de 1% dès le premier euro sur l'ensemble des successions et donations afin de financer la prise en charge de la perte d'autonomie,
- un barème plus progressif de l'imposition des successions, en réexaminant les taux et les tranches d'imposition,
- **la création d'une taxation européenne sur le patrimoine des plus riches**, afin de mettre la justice fiscale au service de la transition écologique juste, notamment en mettant en œuvre les propositions de l'initiative citoyenne européenne « Tax the rich ». Aujourd'hui, les plus riches ne participent pas équitablement aux efforts collectifs qu'impose l'urgence écologique.

II. PAR LA FISCALITÉ DES REVENUS, CRÉER LES CONDITIONS DE LA JUSTICE SOCIALE

- Il est injuste d'être moins taxé sur des dividendes que sur des revenus du travail. Afin de renforcer l'égalité devant l'impôt, **la CFDT demande que les revenus du capital (dividendes, revenus financiers) et les revenus du travail soient taxés ensemble, au sein du barème progressif de l'impôt sur le revenu**. Cela nécessite de supprimer la *flat tax* (prélèvement forfaitaire unique), qui n'a fait qu'accentuer les inégalités.
- L'impôt sur le revenu doit également être rendu plus progressif. **La CFDT revendique la création d'une nouvelle tranche d'imposition à 50 % pour les plus hauts revenus**. Les réductions d'impôts (qui bénéficient seulement aux ménages les plus aisés) doivent devenir des crédits d'impôts (qui profitent à tous). Leur maintien doit être conditionné à une efficacité sociale, environnementale ou économique avérée.
- **Les avantages familiaux ont historiquement été pensés sur un modèle de mono-activité dans le couple, bien souvent celle de l'homme**. Ils nuisent de ce fait à l'égalité entre femmes et hommes et pénalisent les enfants des familles modestes. Pour une fiscalité juste et au service de l'égalité femmes-hommes, la CFDT revendique **le remplacement du quotient familial de l'impôt sur le revenu par un forfait par enfant**, afin que notre pays reconnaisse la même valeur à chaque enfant, l'ouverture **des allocations familiales dès le premier enfant et la fin du quotient conjugal** afin d'individualiser l'impôt sur le revenu – comme l'ensemble du système socio-fiscal.



LES ATTENTES
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES
REVENDICATIONS CFDT

III. PAR LA FISCALITÉ DES ENTREPRISES, RÉDUIRE LA CONCURRENCE FISCALE DÉLOYALE

Pour la CFDT, la fiscalité doit être complétée par un cadre européen et mondial afin d'éviter toute tentation de concurrence fiscale déloyale et de contrer le « *dumping* fiscal » des entreprises, notamment multinationales. La CFDT revendique une meilleure taxation internationale et une harmonisation européenne plus ambitieuse.

- **Le taux effectif minimum d'imposition sur les bénéfices des entreprises doit ainsi passer de 15 % à 25 %** pour arrêter la course vers le bas de l'impôt sur les sociétés.
- La CFDT souhaite également **l'adoption d'une taxe sur les transactions financières avec l'assiette la plus large possible**.
- Enfin, **les crédits d'impôts aux entreprises et les niches fiscales doivent être mieux contrôlés** (crédit impôt recherche par exemple) afin d'éviter les pratiques d'optimisation fiscale.

IV. POUR UN PACTE SOLIDAIRE EUROPÉEN

La CFDT s'oppose aux nouvelles règles budgétaires européennes: le gouvernement ne peut réduire arbitrairement les dépenses sans regarder les marges qui existent du côté des recettes fiscales. Si ces règles sont appliquées, **les objectifs climatiques seront manqués dès 2030** et cela pénalisera avant tout les travailleurs ainsi que les ménages les plus modestes. La CFDT propose à l'inverse un pacte de solidarité et de croissance pour permettre des investissements communs au niveau européen, et ainsi réduire la dette publique.

La CFDT propose un **nouveau fonds d'investissement financé par l'emprunt commun** de l'UE. La CFDT soutient l'amélioration et l'extension (y compris budgétaire) de l'outil Sure et demande de **nouvelles ressources budgétaires propres pour l'UE**, via un paquet de mesures instaurant une taxation juste européenne – notamment sur trois piliers: taxation du capital (grandes fortunes notamment), des transactions financières et des multinationales. La CFDT s'opposera aux politiques d'austérité au niveau européen et national. Elle soutient la mise sur un pied d'égalité des critères budgétaires et économiques avec des objectifs sociaux et environnementaux.

La CFDT demande que les organisations syndicales représentatives soient systématiquement consultées lors de la conception, de la mise en œuvre et de l'évaluation des plans budgétaires nationaux (ce qui inclut les politiques structurelles, discutées dans le cadre du Semestre européen).



LES ATTENTES
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES
REVENDICATIONS CFDT

La clef de ces réformes réside dans le consentement à l'impôt. Pour se faire, la CFDT revendique une méthode – une conférence des finances publiques – pour débattre démocratiquement de nos choix de société et de leur financement.

NOUVELLE-CALÉDONIE

Depuis plus de 20 ans, les inégalités se creusent en Nouvelle-Calédonie, pesant en premier lieu sur la jeunesse. Devant l'impossibilité pour les partis politiques signataires de l'accord de Nouméa de continuer à dialoguer, tant ils s'opposent, la crise politique s'est ajoutée à cette crise sociale. L'État français ne peut s'exonérer de sa part de responsabilité dans ce blocage et dans les émeutes qui opposent les indépendantistes et les non-indépendantistes. La CFDT regrette ainsi que la société civile ait été exclue des échanges entre l'État et les représentants et représentantes politiques de Nouvelle-Calédonie sur l'avenir politique et social du territoire: cela a conduit à ignorer les questions concrètes que se pose la population, sur l'accès au logement, aux soins, aux produits de premières nécessités, aux transports.

Cfdt:

LES ATTENTES
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES
REVENDECTIONS CFDT

Dans l'urgence, cet été, le gouvernement calédonien a, unilatéralement, réduit le montant des retraites des fonctionnaires du pays et augmenté les cotisations sans aucune discussion avec les partenaires sociaux. Les mesures prises sont drastiques: fin des aides au logement, des aides alimentaires, du financement de la régie des transports publics, des aides médicales.

Si la Nouvelle-Calédonie a besoin de réformer son modèle économique, social et fiscal, l'État français ne peut réclamer ces réformes en contrepartie de ses aides, car cela entraîne des mesures socialement injustes qui créent encore plus d'inégalités. Les priorités doivent être au soutien et à la relance de l'économie ainsi qu'à la reconstruction du territoire, ce qui nécessite au préalable que l'État agisse pour la sécurité des Calédoniennes et des Calédoniens..

AVEC SON ORGANISATION PARTENAIRE EN NOUVELLE-CALÉDONIE, L'USOENC, LA CFDT REVENDIQUE:

- un vrai plan de soutien et de relance de l'économie du territoire, notamment dans la filière nickel qui est un secteur majeur de l'économie calédonienne et représente 15 000 emplois, adossé à des dispositifs d'accompagnement renforcés pour les Calédoniens ayant perdu leur emploi;
- le renforcement des dispositifs d'assurance chômage (car l'indemnisation n'est que de neuf mois pour les moins de 50 ans, douze mois pour les personnes entre 50 et 55 ans, et quatorze mois au-delà) les dispositifs de formation, d'aide alimentaire et d'aides sociales;
- la mise en place d'un plan financier pour soutenir les caisses de protection sociale ainsi que l'ensemble des dispositifs de soutien à la crise et à la relance de l'économie calédonienne;

- une intervention auprès des assurances afin que les dossiers de sinistre puissent être traités rapidement pour les entreprises et les particuliers, élément essentiel pour la reconstruction du territoire.

Pour la CFDT et l'Usoenc, les réponses économiques et sociales devront se construire dans le cadre d'un dialogue social renforcé avec les partenaires sociaux et la société civile. Il faudra du temps pour reconstruire et mener à bien ce dialogue. Ce sont les conditions pour retrouver le chemin d'un destin commun avec l'ensemble des Calédoniens, d'une société apaisée et d'un vivre-ensemble redevenu réalité.



LES ATTENTES
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES
RENDICATIONS CFDT

