

**LES PROPOSITIONS DE LA CFDT  
POUR SORTIR DE LA CRISE ET POUR UNE RELANCE  
SOCIALE ET ÉCOLOGIQUE**



# SOMMAIRE

<b>10 PROPOSITIONS POUR MAINTENIR L'EMPLOI ET PRÉSERVER LES COMPÉTENCES .....</b>	<b>3</b>
<b>14 PROPOSITIONS POUR L'EMPLOI DES JEUNES ET L'APPRENTISSAGE .....</b>	<b>6</b>
Renforcer l'accompagnement de tous les jeunes de 16/30 ans .....	6
Soutenir l'engagement des entreprises en faveur de l'emploi des jeunes .....	8
Soutenir l'emploi et la formation des jeunes par l'alternance .....	8
Donner accès à un revenu ou une aide financière aux jeunes en difficulté .....	9
<b>POUR DES CONTRATS EMPLOI – TERRITOIRES .....</b>	<b>11</b>
<b>ORGANISER ET FINANCER LA SORTIE DE CRISE .....</b>	<b>14</b>
Orienter la relance vers un modèle durable et inclusif .....	14
Financer la relance par la dette publique pour développer les ressources communes .....	16
Générer plus de ressources européennes pour financer notre avenir commun .....	17
Partager équitablement les coûts de la relance .....	18
<b>FINANCER LA DETTE SOCIALE ET LA PERTE D'AUTONOMIE .....</b>	<b>20</b>
<b>AGIR POUR LE MAINTIEN DE L'AUTONOMIE .....</b>	<b>22</b>
<b>L'APRÈS : POUR UNE RELANCE SOCIALE ET ÉCOLOGIQUE PAR DE NOUVELLES PRATIQUES DÉMOCRATIQUES .....</b>	<b>33</b>
Ce que la crise met en lumière .....	33
Des revendications de court et moyen terme .....	35
À court terme: réparer et apprendre à vivre avec le virus .....	35
À court/moyen terme: se prémunir .....	38
<b>ORGANISATION ET SANTÉ AU TRAVAIL .....</b>	<b>44</b>
La banque des temps : une proposition CFDT pour un meilleur aménagement du temps de travail .....	44
Négociations santé au travail : les objectifs de la CFDT .....	46
Position CFDT sur la proposition de reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées aux contaminations par le SARS-COV2 .....	48
Télétravail : préconisations communes .....	50

# COVID 19

## LES AMBITIONS ET PROPOSITIONS DE LA CFDT POUR SORTIR DE LA CRISE ET APRÈS

Les impacts de l'épidémie de Covid-19 sur l'emploi et le travail seront sans précédent. Ils ont mis sous les projecteurs les effets - positifs ou non - de la transition numérique, la nécessaire accélération de la transition écologique et l'urgence de ne laisser personne sur le bord du chemin.

### TOUTES LES FILIÈRES VONT ÊTRE TOUCHÉES, DES DONNEURS D'ORDRES AUX SOUS-TRAITANTS.

L'économie de proximité (commerce, hôtellerie, restauration, tourisme, culture, etc.), les petites entreprises et les travailleurs indépendants sont d'ores et déjà particulièrement touchés par le choc économique. Tous les bassins de vie et d'emploi sont et seront concernés.

La période qui s'ouvre est inédite avec de lourdes conséquences sur l'emploi. Il faut nous y préparer collectivement en adaptant, ou en construisant, des dispositifs d'urgence afin de maintenir un maximum d'emplois et de compétences à très court terme. Un travail collectif doit également être entrepris pour anticiper les conséquences et les enjeux de moyen terme.

### LA CFDT APPELLE AUJOURD'HUI À UNE GRANDE MOBILISATION POUR «TRAVAILLER TOUS ET TRAVAILLER MIEUX».

Si les amortisseurs sociaux existants ont joué leur rôle, ils ont aussi révélé des «insuffisances» ou des «inadéquations». Il faut donc combiner des réponses de court terme face au choc de la crise économique et sociale, et préparer les conditions d'une meilleure résilience de nos dispositifs pour la suite et accompagner l'accélération des transitions pour un emploi et un travail de qualité.

Outre l'articulation des réponses entre le court, le moyen et le long terme, les réponses nationales devront faire une large place à la mobilisation déjà engagée par les parties prenantes dans les territoires, dans les filières, pour imaginer des mesures concrètes et adaptées aux réalités.

Ces mesures ne peuvent être le résultat d'une réflexion d'un petit groupe d'initiés. Tous les acteurs et actrices de la société civile doivent pouvoir y contribuer, participer, s'exprimer.

C'est une des conditions pour inventer ensemble, être audacieux et proposer des solutions innovantes pour l'emploi et le travail. La CFDT propose donc un cadre de réflexions, d'échanges, de débats, de contributions, visible par toutes et tous. Les contributions, témoignages et partages d'expérience seront accessibles dans un espace dédié du site internet [cfdt.fr](http://cfdt.fr), des temps de débats seront régulièrement organisés.

## 10 PROPOSITIONS POUR MAINTENIR L'EMPLOI ET PRÉSERVER LES COMPÉTENCES

La boîte à outils est déjà très fournie : CV de site, Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale (GPECT), déploiement du CEP, outils de transitions professionnelles, dispositif CléA, etc.

En cette phase de reprise progressive d'activité, la priorité est le soutien-maintien de l'emploi : prévenir les suppressions d'emploi et préserver les compétences-l'activité.

### ① La CFDT revendique un cadre de l'activité partielle longue durée rénové, conditionné à un accord d'entreprise majoritaire et à des engagements de maintien des emplois.

Ce nouveau dispositif d'activité partielle longue durée doit encourager la formation de tous les salariés avec une rémunération à 100 %. Ces formations doivent répondre aux enjeux de développement des compétences en lien avec les évolutions des activités.

**Les entreprises doivent être responsabilisées** : des engagements fermes de préservation de l'emploi (et pas uniquement de non licenciements) doivent être pris, ainsi que des engagements de modération de versement des dividendes. Ce dispositif doit être financé par une ressource dédiée (qu'elle soit ou non partiellement financée par le régime d'assurance chômage).

### ② La CFDT revendique la promotion et le développement de l'emploi partagé, notamment via les groupements d'employeurs (GE).

Les GE permettent de créer des emplois à durée indéterminée à temps plein : les salariés sont mis à disposition des employeurs d'un même territoire, adhérents du groupement.

Au-delà de simplifications, l'organisation de ces groupements pourrait être facilitée par la généralisation de centres de ressources régionaux, impliquant les organisations syndicales et patronales.

En complément, les branches professionnelles doivent dans le cadre de leurs prérogatives de qualité de l'emploi négocier des dispositions favorisant le recours aux groupements d'employeurs.

### ③ Pérennisation du fonds de solidarité pour les indépendants

Le gouvernement a annoncé un accès simplifié et rapide à une indemnisation pour les travailleurs indépendants. Malheureusement, si cet accès n'est plus possible après le mois de juin, un nombre important d'entre eux devront cesser leur activité.

**La CFDT demande que cette indemnisation soit prorogée de trois mois au-delà de la période de fin de confinement** pour permettre aux travailleurs indépendants de relancer leur activité. Nous parlons ici de 12 % de l'emploi en France pour l'ensemble des travailleurs indépendants et 1,8 million de travailleurs indépendants n'employant pas de salariés.

**4 Un accompagnement spécifique des salariés des TPE/PME :  
des cellules d'accompagnement, d'information et de reclassement  
(interentreprises ou pluri-entreprises) dans les bassins d'emploi**

L'enjeu de ces cellules est la prévention des difficultés économiques pour maintenir l'emploi, en mobilisant tous les dispositifs d'appui, l'information des salariés et l'accompagnement des parcours professionnels.

**Outre l'enjeu du maintien des emplois, de nouvelles propositions doivent permettre de sécuriser et d'accompagner les transitions professionnelles.**

**Pour cela, la CFDT revendique :**

**5 L'annulation des règles d'accès au régime d'assurance-chômage et de calcul des allocations**

Cette réforme était profondément injuste lorsqu'elle a été décidée. Son maintien ou son report est aujourd'hui invraisemblable. L'instauration de la dégressivité et le nouveau mode de calcul du salaire journalier de référence doivent être définitivement abandonnés. L'ouverture des droits dès 4 mois travaillés doit être restaurée: trop de personnes en grandes difficultés restent aujourd'hui à la porte du régime, notamment des jeunes et des personnes en manque de missions courtes, dont les saisonniers.

**La CFDT est prête à ouvrir une réflexion tripartite sur le rôle et le sens du régime d'assurance chômage interprofessionnel.**

**6 Le renforcement des moyens pour l'accompagnement des demandeurs d'emploi**

Outre le maintien de l'offre de services pour les travailleurs alternant les périodes d'emploi et de chômage, cela implique la révision des orientations stratégiques de Pôle Emploi, l'augmentation de la contribution de l'État au budget de Pôle Emploi ainsi que des effectifs, et le renforcement de l'offre de service pour les reconversions professionnelles.

**7 Des contrats de transition écologique, numérique et technologique**

Dans la période actuelle, les opportunités de transition écologique, numérique et technologique doivent être saisies pour préserver et développer des emplois.

Ces contrats de transition doivent permettre de coordonner à l'échelle d'un bassin de vie ou d'emploi, l'ensemble des dispositifs collectifs et individuels existants pour créer de l'activité et sécuriser les parcours. Ces contrats de transition doivent anticiper les transitions professionnelles et les impacts territoriaux.

**8 Booster les parcours emplois compétences (PEC)**

**La CFDT demande un objectif de 300 000 PEC chaque année**, particulièrement au bénéfice des jeunes. De plus, pour sécuriser une meilleure insertion professionnelle des jeunes, il convient de favoriser l'allongement de leur durée (24 mois), et l'accès à une formation qualifiante, notamment en alternance (y compris la prépa-apprentissage).

### 9 **Emploi des seniors et retraite progressive ouverte à toutes et tous**

L'aménagement des conditions et des rythmes de travail des seniors, mais aussi le partage de compétences entre jeunes et seniors, sont des enjeux de moyen terme. La retraite progressive doit permettre de liquider sa retraite partiellement et de manière provisoire tout en poursuivant une activité à temps partiel. C'est un des dispositifs de transition emploi-retraite qu'il faut encourager en élargissant la retraite progressive aux salariés en forfaits jours et aux fonctionnaires des 3 fonctions publiques. Les employeurs doivent être incités à promouvoir ce dispositif et les démarches administratives doivent être simplifiées.

### 10 **Un investissement massif dans les compétences**

Alors que la crise a accentué les fractures et les inégalités dans le monde du travail, le premier enjeu est de confirmer et de renforcer les moyens du Plan d'investissement dans les compétences en direction des publics les plus fragiles et les moins qualifiés.

**La CFDT porte deux priorités pour prendre en compte les enjeux de la période : une mobilisation inédite en direction des décrocheurs et un soutien massif à la validation des socles de compétences de base (CléA et CléA numérique).**

De nombreux secteurs professionnels vont connaître des mutations accélérées, il faut les accompagner et définir un plan de reconversion à la hauteur des besoins.

Ce plan doit s'articuler autour de 2 piliers :

- un système d'abondement très développé des comptes personnels de formation,
- un droit à la reconversion complètement revisité qui prenne en compte les acquis individuels de chaque travailleur.

Le développement des compétences nécessite une adaptation très fine aux besoins du marché du travail dans un environnement géographique particulier. **La CFDT souhaite donc une discussion dans chacune des régions permettant de définir les secteurs professionnels stratégiques à soutenir et les politiques des compétences qui en découlent. Ce plan sera soutenu financièrement par l'État.**

**La crise que nous traversons fragilise les travailleurs dont la situation peut être fortement modifiée, elle nous oblige aussi à repenser certains dispositifs de protection sociale, certains accompagnements. Pour la CFDT, il est indispensable que ces évolutions prévoient la protection sociale générale et complémentaire pour ces travailleurs, y compris lors des transitions, afin de ne laisser personne au bord de la route.**

## 14 PROPOSITIONS DE LA CFDT POUR L'EMPLOI DES JEUNES ET POUR L'APPRENTISSAGE

La crise économique et sociale qui débute fragilise la situation de nombreux jeunes, elle exige un plan pour l'emploi des jeunes pour qu'ils soient en mesure de faire face aux conséquences de cette dernière sur leurs parcours professionnels. Les situations des jeunes sont très diverses, leurs difficultés sont multiples, et les solutions doivent nécessairement être très différenciées, avec pour objectif de ne laisser aucun jeune de 16 à 25 ans sans solution. Ils doivent être plus et mieux accompagnés par le service public de l'emploi ou par le réseau des acteurs de l'accompagnement vers l'insertion ainsi que dans leur accès à l'autonomie. Pour la CFDT, ce plan d'urgence doit s'appuyer sur trois axes.

### RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT DE TOUS LES JEUNES DE 16/30 ANS

#### ① Le pack jeunes CFDT : un accompagnement adapté à 800 000 jeunes de 18 à 30 ans

À l'instar de la garantie européenne pour la jeunesse, tous les jeunes entre 18 et 30 ans doivent se voir proposer une offre d'accompagnement de qualité et renforcé pour trouver un emploi, une formation, un apprentissage, un service civique ou un stage d'ici octobre 2020. La CFDT revendique le renforcement de certains dispositifs d'accompagnement des jeunes sur les principes de son **PACK JEUNES** qui doit permettre d'offrir à tout jeune en difficulté une ou des solutions adaptées et personnalisées, dans une approche globale, via :

- un droit à l'accompagnement renforcé, « sur mesure », de long terme si nécessaire (jusqu'à 24 mois),
- et un droit à une sécurité financière pour l'aider à s'insérer durablement dans le marché du travail.

L'accompagnement doit s'inscrire dans le triptyque accompagnement/formation/emploi, gage d'un parcours d'insertion durable (plus de 6 mois de stabilisation sans rupture ou situation d'inactivité de plus d'un mois) et aider le jeune à construire un projet personnel et professionnel réaliste.

L'accompagnement doit inclure des réponses pour lever les éventuels freins périphériques que rencontrent de nombreux jeunes, ne serait-ce que pour rendre effectif l'accès à des aides déjà existantes: logement (garantie locative Visale), mobilité (permis, abonnements, ...), aides sociales nationales et locales, santé particulièrement.

Cet accompagnement doit être porté par les acteurs du service public de l'emploi (missions locales, Pôle emploi, APEC, AFPA, Cap emploi) et par le réseau des acteurs de l'accompagnement des jeunes, appelés à se mobiliser plus fortement dans la période avec un appui financier supplémentaire de l'État (insertion par l'activité économique, associations, services universitaires d'insertion et d'orientation, économie sociale et solidaire...).

## 2 Mettre en oeuvre la stratégie de lutte contre la pauvreté

La CFDT demande que soient mises en oeuvre immédiatement les mesures issues de la stratégie de lutte contre la pauvreté et l'exclusion, notamment :

- l'accompagnement des jeunes qui ne sont pas en formation de 16 à 18 ans (désormais obligatoire à partir de septembre 2020),
- l'interdiction de toute sortie sèche des jeunes issus de l'aide sociale à l'enfance.

## 3 Booster le PACEA et Garantie Jeunes

Le PACEA, «Parcours contractualisé vers l'emploi et l'autonomie», offre aux jeunes un accompagnement et une aide financière ponctuelle adaptés en fonction de leurs situations, en particulier pour les jeunes les plus en difficulté via la Garantie Jeunes (accompagnement intensif réalisé dans le cadre du PACEA). Ce dispositif a fait ses preuves et doit :

- être proposé à un plus grand nombre de jeunes, pour atteindre 500 000 bénéficiaires par an (340 000 aujourd'hui), dont 150 000 en Garantie Jeunes;
- avec une aide financière pour les jeunes sans ressources rallongée jusqu'à 6 mois : l'allocation est aujourd'hui de 497 € pendant 3 mois maximum (1491 €), elle doit pouvoir atteindre 2 982 €.
- Être proposé par des opérateurs plus nombreux : aujourd'hui seules les missions locales organisent ce parcours, d'autres opérateurs tels que l'APEC, Pôle emploi, les CAP emploi, etc., doivent pouvoir le démultiplier.

## 4 Viser 300 000 parcours emploi compétences (PEC) par an et permettre à plus de jeunes d'en bénéficier

Pour la CFDT, il faut parallèlement à cet objectif :

- permettre un accès prioritaire à un PEC à des jeunes très éloignés de l'emploi;
- allonger la durée du contrat à 2 ans (un an aujourd'hui) et permettre l'accès à une formation certifiante, notamment en alternance.

## 5 Faire monter en puissance le service civique

Le service civique développé depuis 2009 est une expérience particulièrement prisée par les jeunes qui en bénéficient, dont l'engagement est de plus en plus reconnu. Il convient de le faire monter en puissance dans les associations et autres organismes à intérêt général, en veillant cependant à en conserver l'esprit initial :

- il doit pouvoir bénéficier à plus de jeunes en difficulté et sans réseau personnel,
- il doit offrir un appui à la valorisation des acquis de cette expérience, y compris dans le cadre d'un conseil en évolution professionnelle.
- il doit rester une expérience d'engagement et ne pas se substituer à un emploi.



## SOUTENIR L'ENGAGEMENT DES ENTREPRISES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES

### 6 Prévoir un droit de suite pour les jeunes diplômés 2020

Certains jeunes diplômés en 2020 ont de fortes craintes sur la valeur de leur diplôme du fait des conséquences de la crise sanitaire. Ils n'ont pas pu terminer leur formation dans des conditions normales et enregistrent 15 à 20 % de temps de formation en moins.

La CFDT revendique de permettre à ces jeunes de continuer à se former dans leur premier emploi en ouvrant un nombre de POE (Préparations opérationnelles à l'emploi) ou d'AFPR (Actions de formation préalables au recrutement) destinées en priorité à ces jeunes, qui pourraient être financées par les OPCO ou Pôle emploi.

Ce droit de suite pour accompagner l'entrée des jeunes diplômés dans leur premier emploi passe aussi par l'accès à une formation professionnelle via un chèque formation ou un abondement au compte personnel formation, un stage en entreprise ou le passage d'une habilitation.

### 7 Inciter les entreprises à l'embauche de jeunes en CDI ou CDD long par une prime conditionnée

Le gouvernement étudie la possibilité d'offrir une prime pour encourager l'embauche de jeunes par les entreprises. Pour la CFDT, cette prime doit être accordée uniquement pour le recrutement d'un jeune en CDI ou en CDD long (plus de 6 mois). Pour limiter les effets d'aubaine, la CFDT demande que cette aide soit conditionnée :

- en fonction des autres aides reçues par l'entreprise dans la période. De plus, aucune prime ne doit être accordée pour remplacer un salarié licencié pour motif économique,
- au financement par l'entreprise d'un accompagnement du jeune en fin de CDD, pour lui permettre de préparer la poursuite de son parcours professionnel (coaching emploi, lien avec les partenaires de l'entreprise, abondement de son CPF, etc.).

### 8 Créer de nouveaux « emplois innovation » pour préparer la transition écologique

À l'image du volontariat territorial en entreprise qui permet à un jeune diplômé d'oser l'emploi au sein d'une PME qui a besoin de compétences, la CFDT propose de nouveaux « emplois jeunes » pour soutenir les entreprises qui souhaitent prendre le virage de la transition écologique, en particulier les TPE et PME. Des « emplois innovation » alliant expérience et acquisition d'une certification professionnelle visant des compétences liées au développement durable, afin d'aider les entreprises à initier les premières actions en leur sein.

## SOUTENIR L'EMPLOI ET LA FORMATION DES JEUNES PAR L'ALTERNANCE

### 9 Des mesures pour relancer l'apprentissage

Soutenir l'apprentissage est indispensable pour que la rentrée 2020 permette à autant de jeunes que cette année de bénéficier d'un contrat d'apprentissage. **La CFDT est favorable à une aide aux entreprises qui s'engageront à recruter des apprentis.** Cela nécessite néanmoins de réduire les effets d'aubaine.

Pour mobiliser les entreprises, il faut que les branches négocient des accords pour soutenir l'apprentissage en tenant compte des situations et stratégies des secteurs professionnels. La prise en compte de la situation des jeunes est aussi importante. Ce plan de relance pour l'apprentissage doit être l'occasion de relancer le principe de la collecte des offres de contrats d'apprentissage. Il doit aussi prendre en compte les enseignements de la période de crise sanitaire que nous traversons et doter chaque futur apprenti des moyens numériques lui permettant de suivre une partie de son enseignement à distance.

#### 10 Favoriser l'alternance

La CFDT a fait 8 propositions pour soutenir la relance de l'apprentissage à la rentrée 2020. Les premières mesures annoncées par le gouvernement pour encourager le recrutement d'un apprenti dans les entreprises vont dans le bon sens. Toutefois, il va être nécessaire de **renforcer l'accompagnement des jeunes postulants à l'apprentissage** qui devront trouver un employeur. Pour cela, il convient de :

- rendre effectif l'accompagnement des CFA;
- mettre en place et alimenter des bourses d'offres d'apprentissage dans les territoires ;
- augmenter le nombre de prépa-apprentissages financées par le Plan d'investissement dans les compétences (PIC).

### DONNER ACCÈS À UN REVENU OU UNE AIDE FINANCIÈRE AUX JEUNES EN DIFFICULTÉ

#### 11 Maintenir l'aide d'urgence pour les étudiants fragilisés par la crise

Les étudiants n'ont pas été épargnés par la crise : augmentation des coûts liés à l'alimentation à cause de la fermeture des restaurants universitaires, perte de stages rémunérés, perte d'emploi, etc., et leur situation ne s'est pas améliorée à la levée du confinement.

La CFDT demande que l'aide d'urgence accordée aux étudiants pendant le confinement soit reconduite cet été et à la rentrée 2020, pour éviter qu'une partie des étudiants renonce à la poursuite de leurs études.

#### 12 Renoncer à la réforme de l'assurance chômage

La CFDT revendique la restauration de l'ouverture des droits à l'assurance chômage dès 4 mois travaillés, et l'abandon du nouveau mode de calcul du salaire journalier de référence, dont la réforme doit intervenir au 1er septembre 2020 : il pénalise fortement les travailleurs les plus précaires parmi lesquels les jeunes sont surreprésentés.

#### 13 Simplifier les conditions d'accès au RSA pour les jeunes

La CFDT porte avec plusieurs organisations de jeunesse, de l'éducation populaire, de lutte contre l'exclusion et la pauvreté, la question de l'accès des jeunes de moins de 25 ans au RSA. La crise qui a accentué la situation de pauvreté et le risque d'exclusion d'une partie des jeunes impliquent d'assouplir dès maintenant les conditions d'accès au RSA pour les jeunes. Cela permettrait d'aider un plus grand nombre de jeunes en difficulté, tout en maintenant les autres dispositifs d'aide à l'insertion des jeunes.

Cela permettrait également de repérer plus de jeunes « invisibles », afin de leur permettre de bénéficier au mieux d'un accompagnement vers l'insertion.

Ainsi, la CFDT propose d'assouplir les conditions d'accès au RSA pour les jeunes en limitant la condition d'emploi antérieur à 1 an (contre 2 aujourd'hui).

#### **14 Mobiliser les jeunes et les orienter vers leurs droits**

Le plan d'urgence pour l'emploi des jeunes devra faire l'objet d'une campagne de communication à grande échelle à destination des jeunes (et de leurs familles).

De plus, la CFDT demande que soit déployée pour tous les jeunes, y compris via les réseaux sociaux, une initiative du type « boussole des droits » pour les aider à mobiliser l'ensemble de leurs droits.

## POUR DES CONTRATS EMPLOI – TERRITOIRES

Nous vivons une période exceptionnelle tant au niveau social qu'au niveau économique, qui nécessite une action concertée sur l'emploi et le travail entre tous les acteurs concernés, au plus près des réalités dans les territoires : mobiliser, adapter ou construire des dispositifs d'urgence pour maintenir au maximum l'emploi et les compétences à très court terme ; entamer dès maintenant un travail collectif pour anticiper les conséquences et les enjeux sur le moyen terme. Toutes les filières sont touchées, avec des intensités variables selon la position dans la chaîne de valeur (donneur d'ordre ou sous-traitant) ou les secteurs, et une accélération des mutations structurelles déjà engagées. L'économie de proximité (commerce, hôtellerie, restauration, tourisme, culture, ...), les petites entreprises, les travailleurs indépendants sont particulièrement touchés par le choc économique, pour ne pas dire les premiers touchés, une différence fondamentale par rapport à la crise de 2008-2009. Les secteurs associatifs et de l'IAE pourraient aussi être durablement fragilisés.

Tous les bassins de vie et d'emploi sont donc concernés (industriels, cœur de ville, touristiques, ...), ce qui nécessite un travail de coopération renforcé au sein des filières, et des solutions adaptées et innovantes en proximité des bassins de vie et d'emploi ; la prise en compte des inégalités sociales et territoriales ; l'accompagnement des travailleurs par la sécurisation des parcours professionnels.

Engager et soutenir le dialogue économique et social à tous les niveaux est la condition clé pour rapprocher les lieux de décision des réalités vécues. La démarche de conférences sociales régionales ou de pactes régionaux de relance va dans ce sens.

### **Proposition 1 : passer de l'empilement des diagnostics emplois-compétences au niveau territorial à une logique de représentation partagée par les acteurs des défis économie-emploi- compétences**

Aujourd'hui, de nombreuses instances ou acteurs produisent des données et diagnostics multiples qu'il est difficile de consolider et/ou de « faire parler », notamment avec un effet silo entre données économiques et données emplois-compétences. Les conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire – inédites dans leur ampleur – poussent à une organisation plus efficace de la donnée territoriale au service de plans d'actions concrets articulant activités économiques, emploi et compétences.

- Conduire un chantier concret une meilleure organisation des données et de leur utilisation
- Développer la capacité à territorialiser la donnée à la bonne maille pour être en capacité dessiner un « Cv de territoire » et ainsi favoriser une dynamique d'acteurs en mode « projet » sur un bassin d'emploi
- Raccourcir la boucle entre diagnostic et action, en proposant un format « comité de crise » dans les territoires, réunissant partenaires sociaux et pouvoirs publics (préfet, conseil régional, URSSAF, banque de France, pôle emploi etc.), afin de faire remonter et traiter les problèmes de terrain.
- Mettre en réseau les instances et organismes, nationaux et territoriaux, qui produisent les données pour favoriser partage, consolidation et appropriation.

## Proposition 2 : outiller les transitions professionnelles

La réforme de 2018 a ciblé un outillage des salariés dans la sécurisation de leurs parcours professionnels dans la durée et par « beau temps » économique : entretien professionnel (EP) tous les deux ans dans l'entreprise et bilan à six ans ; conseil en évolution professionnelle (CEP) gratuit en proximité dans les territoires ; compte personnel de formation (CPF) monétisé à hauteur de 500€ par an, avec des possibilités d'abondement dont la mise en œuvre ne sera effective qu'au second semestre 2020.

A la demande de la CFDT, une approche plus collective des enjeux de transitions professionnelles a complété ces dispositifs à la marge : projet de transition professionnelle (PTP) à la main du salarié, et promotion et reconversion en alternance (ProA) à la main de l'entreprise. Pour autant, les moyens alloués à ces dispositifs sont trop réduits, le gouvernement ayant privilégié notamment le recours à la démission pour les reconversions professionnelles. Les dispositifs ne manquent donc pas ; en revanche force est de constater que leur lisibilité et leur accessibilité pour les salariés et les employeurs des petites entreprises sont extrêmement réduites.

Si la réforme de 2018 a structuré des réponses aux « petits risques » d'obsolescence des compétences, la crise économique et l'accélération des transitions écologiques et numériques appelle **une stratégie d'accompagnement des salariés** face aux « grands risques » de rupture des parcours professionnels, nécessitant des transitions plus lourdes.

- Articuler les leviers disponibles par des logiques qui renforcent les stratégies de co-construction des acteurs à l'échelle des territoires, à partir de diagnostics partagés
- Enclencher une dynamique de cofinancement :
  - Lever l'interdiction de cofinancer le PTP par le CPF, mesure par ailleurs contradictoire avec l'affichage d'une « liberté de choisir son avenir professionnel » ;
  - Dynamiser les possibilités d'abondement du CPF par l'ensemble des parties prenantes (État, Régions, Entreprises, Pôle Emploi) autour d'objectifs partagés et dans un calendrier accéléré ;
  - Renforcer la capacité des Transitions Pro à contractualiser des co-financements pour massifier le recours au PTP dans le cadre de projets territoriaux (articulation avec le FNE Formation, avec les stratégies régionales Emplois-Compétences, avec les OPCO dans l'appui aux TPE-PME, avec des mobilisations d'acteurs territoriaux tels que les contrats de transitions écologiques ou numériques...);
  - Appuyer ces stratégies sur un recours plus systématique au CEP au plan de l'accompagnement individuel.
- Mobiliser des contrats de transition écologiques, numériques ou technologiques pour accompagner les transitions « lourdes » en termes d'emploi et de compétences
- Faire de la transformation et de l'investissement dans les compétences un élément clé des plans de relance sectoriels et de soutien aux relocalisations.

### **Proposition 3 : développer l'innovation sociale en mode projet pour construire des solutions concrètes au plus près des réalités de l'emploi et du travail**

- Soutenir les expérimentations de projets innovants avec les acteurs qui veulent s'engager, avec la mise en place d'un **Fonds national d'innovation compétences**
- Soutenir la mise en place **de cellules territoriales d'accompagnement des salariés de PME/TPE, des travailleurs en contrats courts et des travailleurs indépendants**
  - **Soutenir l'emploi, prévenir les difficultés économiques**, en mobilisant tous les dispositifs d'appui.
  - **Co-construire un plan de sauvegarde des emplois des TPE et des petites PME** qui sont dans de nombreux territoires le moteur des emplois (tourisme, commerce et en particulier HCR, culture) avec des **cellules de reclassement interentreprises** pour informer les salariés sur leurs droits en amont de toute rupture de leur contrat de travail et soutenir un accompagnement renforcé en proximité après la rupture.

## ORGANISER ET FINANCER LA SORTIE DE CRISE

Pour limiter les dégâts de la crise, une relance nationale, coordonnée au niveau européen est nécessaire. Elle devra articuler efficacités économique, sociale et écologique. Pour cela, les États membres peuvent s'appuyer sur la politique monétaire européenne leur permettant de s'endetter à bas coût. Une dette publique élevée n'est pas risquée si celle-ci participe à l'investissement de biens publics communs et stimule l'investissement des entreprises. L'urgence n'est donc pas à stabiliser la dette par la fiscalité, mais de répartir plus justement les efforts de chacun.

Pour la CFDT, la relance doit passer par des aides publiques aux entreprises ciblées et conditionnées, tout comme le soutien à la consommation, car l'épargne et la consommation des ménages participeront à la construction d'un modèle économique durable et inclusif. Enfin, le dialogue social, économique et écologique doit avoir un rôle essentiel dans cette relance, en donnant une place accrue aux représentants du personnel, y compris dans la gouvernance des entreprises.

## ORIENTER LA RELANCE VERS UN MODÈLE DURABLE ET INCLUSIF

### Renforcer les exigences sociales et écologiques

Le projet de Green Deal européen vise à renforcer les exigences sociales et écologiques, encourager les technologies les moins énergivores et les activités à basses émissions de CO<sub>2</sub>, lutter contre la pollution, circulariser notre économie et créer de nouvelles alliances européennes.

Ce sont autant de perspectives revendicatives pour dessiner l'après qui s'offrent au syndicalisme européen et national. Cette stratégie doit donc s'appuyer sur un dialogue social, économique et écologique de qualité. Elle doit permettre de développer des emplois de qualité et d'accompagner les plus fragilisés par les mutations en cours. Le plan de relance national doit intégrer ces ambitions et les renforcer.

### Piloter la relance au regard de considérations écologiques et sociales

Afin de cibler les secteurs et activités, il est possible de s'appuyer sur la classification de la finance durable qui distingue les activités selon leur impact sur l'environnement, notamment leur empreinte carbone.

Il faut adopter des objectifs chiffrés de court terme pour nous assurer de la cohérence de l'action publique avec ses engagements sociaux et environnementaux de long terme (neutralité carbone en 2050, les Objectifs du développement durable, etc.).

### Une gouvernance partagée au plus près des territoires

Co-construire avec l'ensemble des acteurs permettra d'insérer un volet social et écologique aux plans de relance d'ores et déjà annoncés, de mieux intégrer les ETI (entreprises de taille intermédiaire) et les PME, et de croiser filières et territoires.

Créer une plateforme régionale qui recense les besoins et les compétences disponibles per-

mettra de relocaliser des activités dans les territoires avec un soutien public pour compenser les surcoûts de départ. Par exemple, mettre en relation un restaurateur, qui s'approvisionne aujourd'hui sur de longues distances, avec des producteurs locaux.

### **Cibler et conditionner les aides publiques aux entreprises pour transformer notre modèle économique, en s'appuyant sur le dialogue social pour préserver l'emploi et développer les compétences**

- Les aides publiques aux entreprises, quelles qu'elles soient, doivent être temporaires et ciblées, englobées dans un projet et réexaminées au regard de leurs impacts et d'objectifs chiffrés. Un suivi devra être effectué en collaboration avec les représentants du personnel. Cela passera nécessairement par un renforcement de leur rôle dans l'entreprise et sa gouvernance, avec une présence accrue des administrateurs salariés au conseil d'administration.
- L'utilisation des aides publiques doit être soumise à un avis conforme du Comité social et économique. Les entreprises de plus de 500 salariés doivent adopter un plan d'investissement à moyen terme de trajectoire bas carbone, en identifiant les exigences à renforcer pour transformer le processus de production (matériaux ou énergies utilisés, par exemple).
- Les entreprises doivent répondre à toutes leurs obligations sociales et environnementales, tout au long de la chaîne de production. Le cas échéant, elles doivent établir un plan de vigilance en matière de prévention des risques sociaux et environnementaux et définir une raison d'être, en y associant les représentants du personnel.
- Les établissements de taille intermédiaire et les grandes entreprises doivent adopter une attitude responsable en matière de formation, d'écart de salaires et de dividendes.
- En période de crise, les dividendes non versés peuvent aider à absorber les pertes et/ou financer les investissements pour faire face aux risques sociaux et environnementaux, préjudiciables aussi aux investisseurs et aux actionnaires. La politique de dividendes doit être alignée sur la stratégie en termes d'emploi et de travail.
- Surtout en période de relance, les entreprises doivent adopter une conduite fiscale responsable, enjeu de ressources fiscales, mais aussi de juste partage des richesses (carrières salariales, participation, investissement). Les pratiques d'optimisation assèchent le partage des richesses avec les salariés et les sous-traitants. Lorsqu'elles ne concernent que le territoire français, les conséquences sont moindres pour les ressources fiscales, mais elles pénalisent le partage de la valeur ajoutée. C'est pourquoi, les représentants des travailleurs doivent avoir connaissance de ce que l'entreprise paie comme impôt filiale par filiale (en France et à l'étranger), des flux financiers entre les entités du groupe (loyers, redevances, dividendes, royalties, intérêts, prix de transfert, etc.), et de la structure organisationnelle de l'entreprise.

### **Mieux orienter l'épargne**

En renforçant les exigences et plafonds des produits financiers labélisés durables et solidaires existants.

En améliorant la transparence de l'impact social et environnemental des produits ISR (Investissement socialement responsable) et ESS (Économie sociale et solidaire).



### **Soutenir les ménages et les secteurs fragilisés et encourager la consommation durable**

Un soutien ciblé à la demande est nécessaire. Cela peut, par exemple, se matérialiser par des chèques à la consommation, indexés sur le niveau de revenu, qui orienteraient la consommation des ménages vers les secteurs fragilisés par la crise sanitaire : tourisme/vacances, rénovation énergétique des logements. D'autres propositions sont explorées, comme moduler la TVA au prisme de considérations sociales et écologiques.

Enfin, la baisse du prix du pétrole est l'occasion de le réarticuler à des considérations écologiques, sans peser sur les budgets des ménages et des entreprises. Toute hausse du pétrole serait compensée par une baisse de la taxe, et inversement. Il est possible d'envisager un crédit d'impôt en faveur des ménages les plus modestes.

## **FINANCER LA RELANCE PAR LA DETTE PUBLIQUE POUR DÉVELOPPER LES RESSOURCES COMMUNES**

### **Réarticuler la politique budgétaire et monétaire en Europe**

La Banque centrale européenne va continuer à racheter la dette des États membres afin de leur garantir des taux bas, ce qui leur offre un levier d'endettement important à exploiter pour financer la relance.

Une intervention plus forte de la BCE serait de monétiser la dette publique soit en finançant directement les États membres, soit en annulant tout ou partie des titres de leur dette qu'elle détient (ce qui pourrait être conditionné à des investissements publics d'avenir). Cependant cette voie se heurte encore à de nombreux obstacles (règles du fonctionnement de l'UE, oppositions politiques).

### **Un emprunt commun européen pour construire l'avenir de l'UE**

Une mutualisation de la dette publique à l'échelle européenne paraît prometteuse. C'est le sens du plan de relance proposé par la Commission européenne : un emprunt commun de 750 milliards d'euros pour la période 2021-2027 (le Next Generation UE). Il faudra peser sur leur utilisation et une juste répartition. Ce projet doit encore être accepté par le Conseil européen, ce qui sera ardu, malgré le soutien de la France et de l'Allemagne.

Cette mutualisation permettrait d'augmenter la force de frappe des États membres et de mieux les protéger des fluctuations des marchés financiers. La crise sanitaire va encore accentuer les écarts entre eux, notamment en matière de niveau de vie ; or, nous sommes interdépendants. Un manque de coordination aurait des conséquences sur l'emploi et l'activité économique de toute la zone euro. Sans cette mutualisation, le niveau de dette de certains États mettrait en péril toute la zone. En conclusion, un emprunt commun serait une étape déterminante dans la construction européenne, concrétisant ainsi le principe de solidarité financière entre États membres.

### **Considérer la dette publique au regard des richesses publiques**

Il n'y a aucun sens à considérer la dette publique brute d'une nation sans considérer ses richesses. La dette publique nette a davantage de sens. Elle invite à concentrer les politiques publiques vers le développement des ressources et biens communs (la santé, l'éducation, etc.) et la capacité de l'État à rembourser sa dette. La dette nette permet aussi d'aborder le budget de notre système de protection sociale par une double entrée : il s'agit à la fois d'une richesse à comptabiliser et d'un bien commun à financer.

### **Développer nos ressources communes pour assumer une dette publique élevée mais soutenable**

Pendant le confinement, l'endettement public a été un investissement en soi : il a permis de contenir les pertes de revenus et de capital productif pour un redémarrage rapide (trésorerie des entreprises, chômage partiel, etc.). Désormais, les plans de relance et le Green Deal européens doivent à la fois soutenir ceux qui en ont le plus besoin, et stimuler des investissements publics massifs au niveau européen et national, notamment des infrastructures productives, durables et résilientes.

Transformer la dette publique en investissement permet d'amplifier les investissements privés. Il est pour cela possible d'activer massivement la commande publique selon un cahier des charges aux critères sociaux exigeants : formation, dialogue social, conditions de travail, types de contrats, etc. Et en visant la transformation progressive de l'ensemble d'une chaîne de valeur: procédés et produits, matières premières à faible empreinte carbone, gestion des déchets, produits éco conçus, etc. Cela peut se traduire dans différents secteurs : rénovation énergétique des bâtiments publics, restauration collective (bio et circuits courts), conception d'un avion propre pour opérer dans la flotte d'avions civils de l'État ou d'un train à hydrogène, plan massif de ferroutage, flottes de véhicules (voitures en autopartage et bus) permettant de développer de nouveaux usages et nouvelles sources d'énergie (gaz, hydrogène), etc. Cela doit aussi passer par une approche transversale des défis de demain : la mobilité, une alimentation saine et durable, la transition écologique, la santé, etc.

## **GÉNÉRER PLUS DE RESSOURCES EUROPÉENNES POUR FINANCER NOTRE AVENIR COMMUN**

Le plan de relance et le Green Deal européens permettront d'amplifier les ressources de l'UE pour relancer et transformer notre modèle économique, le rendre plus durable et inclusif.

### **Faire payer le prix du carbone aux importations**

Un mécanisme d'ajustement carbone aux frontières permet de modifier la tarification des importations et d'accroître les recettes fiscales de l'UE pour verdir son économie et lutter contre les inégalités sociales. Cela permet aussi d'améliorer la compétitivité-coût (du travail, des matières premières, des transports, etc.) et hors coût (qualité, innovation, services associés, etc.) des industries européennes, et donc d'accroître les recettes fiscales. Cela nécessitera aussi d'améliorer l'efficacité du marché du carbone en Europe à la hauteur des ambitions de neutralité climatique.

### **Faire aboutir les projets de taxes sur les plastiques et les transactions financières**

La taxe plastique a vocation à améliorer les politiques de recyclage des États membres. Ils contribueraient à cette taxe par kilogramme de déchets plastiques non recyclés, tout en accompagnant les États membres les plus pauvres.

Soutenir le projet de taxe européenne sur les transactions financières (et prévoir un taux et une assiette ambitieux).

## **PARTAGER ÉQUITABLEMENT LES COÛTS DE LA RELANCE**

### **Une fiscalité des entreprises effective et équitable en Europe**

Le projet international de lutte contre l'érosion de la base fiscale (pilote par l'Organisation de coopération et de développement économique) est encore insuffisant pour assurer une taxation effective et équitable, notamment sur les activités numériques. Il est donc nécessaire de voir aboutir le projet européen d'Assiette commune pour l'impôt sur les sociétés (ACCIS) : adopter un calcul harmonisé des bénéfices, un taux minimal et calculer l'impôt des entreprises à l'échelle européenne afin d'éviter les transferts abusifs des bénéfices, entre filiales notamment. C'est ce que revendiquent depuis longtemps la CFDT et la Confédération européenne des syndicats. Les profits des entreprises pourraient alors être équitablement partagés entre les États membres dans lesquels l'entreprise est active. C'est aussi un enjeu de juste partage des richesses dans l'entreprise.

### **Prolonger l'existence et élargir la cible de la taxe GAFA en France**

D'ici l'aboutissement du projet ACCIS, il est essentiel de maintenir une taxation des GAFA au niveau national, tout en lui appliquant une assiette plus large. Les plateformes numériques, les moteurs de recherche, etc. n'ont pas, ou peu, souffert de la crise. Ils doivent contribuer à l'effort de relance.

### **Renforcer la taxe française sur les transactions financières**

Le taux peut être augmenté et l'assiette élargie, en visant plus de sociétés cotées qu'actuellement et en considérant davantage la rapidité des transactions (les achats-ventes dans une même journée, par ex.) que les types de titres.

### **Soumettre tous les revenus, y compris financiers, à l'impôt sur le revenu, sauf ceux qui financent des projets responsables et durables**

Les revenus du capital financier doivent être soumis, comme ceux du travail, au barème progressif de l'impôt sur le revenu. La taxation forfaitaire actuelle doit être supprimée. Dans la perspective d'une relance écologique et sociale, les revenus des capitaux investis dans des placements intégrant des préoccupations productives, sociales et environnementales pourraient être exemptés/allégés.

### **Imposer tout type de capital en modulant le taux d'imposition selon leur contribution à l'intérêt général**

Le rendement théorique et la prise de valeur du capital doivent aussi être soumis à l'impôt sur le revenu. Cela aurait l'avantage d'orienter l'épargne selon des priorités relevant de l'intérêt général. Pour cela, on modulerait les taux de rendement théoriques et/ou exclurait certains capitaux (les résidences principales, par ex.), selon des priorités relevant de l'intérêt général. Par exemple, un taux de rendement imposable plus élevé sur un logement vacant que sur un logement occupé.

### **Promouvoir un impôt sur le revenu plus progressif**

Revoir le barème de l'impôt sur le revenu et créer une tranche supérieure symbolique permettrait d'augmenter la contribution des hauts et très hauts revenus au financement des dépenses de l'État et de restaurer le sentiment de justice fiscale.

*Tout projet de taxation doit être étudié à la fois du point de vue de sa rentabilité, de son caractère équitable et de son impact environnemental. De nouveaux besoins sociaux doivent également être financés. C'est pourquoi la CFDT revendique d'imposer à 1% dès le premier euro toutes les donations et les successions pour financer la perte d'autonomie.*

## FINANCER LA DETTE SOCIALE ET LA PERTE D'AUTONOMIE

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté en première lecture les projets de loi organique et de loi simple relatifs à la dette sociale. Chacun d'eux engage l'avenir sur deux questions majeures relatives à notre protection sociale, la prise en charge de la dette sociale et celle de la perte d'autonomie.

La CFDT se réjouit de la création d'un financement public et solidaire pour la perte d'autonomie, ce qu'elle revendiquait depuis longtemps, et l'approuve donc fortement. Un pas important est franchi avec la préfiguration d'un 5<sup>e</sup> risque, pour les personnes en perte d'autonomie, leurs proches et les professionnels qui les accompagnent.

Elle s'inquiète, en revanche, que la seule mesure concrète en matière de financement consiste en l'affectation de 0,15 point de CSG à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) à compter du 1<sup>er</sup> janvier... 2024 ! Personne n'imagine que la situation dramatique que connaissent les Ehpad et le maintien à domicile puisse perdurer quatre années encore. C'est dès maintenant que de nouvelles ressources doivent être dégagées pour améliorer la prise en charge de la perte d'autonomie, et plus globalement du secteur de la santé.

La CFDT en mesure toute la difficulté, dans une période où il est inenvisageable d'entraver la reprise en réduisant la consommation des ménages et l'investissement des entreprises. C'est pourquoi elle propose deux pistes de financement qui peuvent être déployées très rapidement.

**La première consiste en l'instauration d'une contribution sur l'ensemble des successions et donations au premier euro. Son assiette a été évalué fin 2018 par France Stratégie à 250 Md€. Au taux de 1 %, cette contribution rapporterait donc au minimum 2,5 Md€, soit environ 3 Md aujourd'hui. Une telle contribution n'est pas susceptible d'entamer vraiment le pouvoir d'achat des ménages.**

La seconde peut être la conséquence de l'adoption d'une autre stratégie que celle que vous soumet le gouvernement pour financer la dette sociale. Il existe une autre voie : globaliser le déficit des assurances sociales (y compris celui de l'Unédic et de l'Agirc-Arrco) dû à la crise du Covid-19 et le faire prendre en charge par l'État, qui jouerait ainsi son rôle d'assureur en dernier ressort pour la protection sociale comme il a pu le faire vis-à-vis des entreprises depuis deux mois. Et y ajouter la part des déficits déjà constatés dus à la non-compensation des exonérations de cotisations et contributions sociales et la création du nouveau taux intermédiaire des CSG.

Agréger le déficit des assurances sociales dû à la crise du Covid-19 à celui de l'État ferait certes grossir la dette de l'État. Celle-ci s'élevait à 1 911 Md€ fin 2019 et dépassera largement les 2 000 Md€ fin 2020. Qu'elle atteigne 2 100 Md€ au lieu de 2 050 Md€ ne changera ni les modalités de son remboursement ni son impact économique.

Personne n'imagine qu'elle pourra se réduire rapidement selon le remède habituel d'une réduction des dépenses alors qu'au contraire la crise a encore accru la forte demande d'action publique dans le domaine de la santé mais aussi ceux de l'enseignement et de la sécurité.

Le principal remède viendra d'abord d'une action concertée pour maintenir les taux d'intérêt à un bas niveau. C'est le rôle des banques centrales, et celui au premier chef de la BCE. C'est aussi celui du Conseil européen qui doit décider de l'émission de titres communs, l'autre condition pour contenir la dette étant bien sûr d'équilibrer les comptes publics dans le futur.

**En parallèle de cette reprise de dette par l'État, la CFDT propose de prolonger la durée de vie de la CADES de quelques années pour réaffecter, dès maintenant, une partie des ressources qui lui sont dédiées au secteur de la santé et de la perte d'autonomie.**

Ces propositions sont à la mesure des attentes des professionnels de ces secteurs, dans les hôpitaux et Ehpad mais aussi dans celui des services à domicile, maintes fois exprimées depuis plusieurs années et dont la crise a révélé l'acuité. La revalorisation des métiers, l'amélioration des conditions de travail, des créations d'emploi sont indispensables et urgentes.

## AGIR POUR LE MAINTIEN DE L'AUTONOMIE

Pour la CFDT, la prise en charge de la perte d'autonomie ne peut être vue qu'à travers une conception universelle et donc sans limite d'âge. Le focus proposé est certes plus détaillé sur les questions liées au grand âge, mais c'est bien dans la cadre de cette conception universelle que nous souhaitons que les dispositifs les prises en charge se créent, et permettent de se centrer sur les parcours de vie des personnes en perte d'autonomie, quel que soit leur âge. De même, nous ne reprenons pas les éléments de contexte ou d'analyse posés notamment dans les rapports Libault et El Khomry ainsi que les travaux des hauts conseils ou du CESE « Vieillir dans la dignité ». Nous en partageons les principales conclusions.

**Nous souhaitons tout d'abord souligner le moment historique et la responsabilité des acteurs politiques à prendre les mesures à la hauteur de l'enjeu du maintien de l'autonomie. L'aspiration à la dignité pour nos aînés, comme pour les professionnels est désormais unanimement partagée par les français. De plus la crise économique et sociale qui s'annonce rendrait incompréhensible de ne pas faire prospérer le gisement d'emplois locaux dont il faut simplement aujourd'hui développer l'attractivité.**

### NOS AMBITIONS

Pour la CFDT, la prise en charge de la perte d'autonomie doit être pensée et organisée en plaçant les personnes au centre des dispositifs. Le financement, et la « tuyauterie » doivent se déduire des choix politiques qui seront décidés et qui sont, in fine, des choix de société et de solidarité. Autrement dit, la logique budgétaire ne peut être la motivation de la réforme.

La CFDT tient à souligner les enjeux et 3 priorités qui doivent servir de colonne vertébrale à nos propositions : La **lutte contre les inégalités, l'amélioration de la qualité de vie au travail** des travailleurs du secteur, la **reconnaissance de la juste place des aidants**, le tout dans une **logique de prévention qu'il faut désormais placer au coeur des politiques de maintien de l'autonomie.**

#### 1. Lutter contre les inégalités

Aujourd'hui, les inégalités sociales liées à la perte d'autonomie, entre individus qu'il s'agisse des inégalités entre les femmes et les hommes ou selon le milieu social, sont fortes et intolérables. L'isolement, l'accès à la prévention ou aux soins, la qualité de la prise en charge dépendent fortement du lieu de vie ou d'habitat, des ressources. Les inégalités territoriales sont en regard des inégalités sociales, très souvent complémentaires.

- **La lutte contre les inégalités est une priorité qui doit traverser les propositions de lois qui seront conçues, avec une prise en compte systématique de l'égalité femme- homme notamment, mais aussi de l'égalité territoriale.**

La CFDT a toujours revendiqué une prise en charge sans limite d'âge de la perte d'autonomie. De fait, le droit à une prise en charge quel que soit son âge doit être réaffirmé, en évitant notamment les barrières et les ruptures entre les dispositifs.

- **Il faut supprimer les critères d'âge pour les prestations de perte d'autonomie, que ce soit pour le montant des prestations, ou l'accès à des parcours d'accompagnement. Toutefois, les parcours doivent être personnalisés et liés à l'activité.**

En effet, les questions de l'insertion professionnelle, du vieillissement et des établissements spécifiques peuvent être posées. Sans limite d'âge ne veut pas dire sans spécificité liée à l'âge.

## **2. Reconnaître les travailleurs du secteur professionnel - Accroître l'attractivité des métiers du soin et de l'accompagnement des personnes âgées**

Les professionnels du soin et de l'accompagnement médico-social ont payé fortement, au prix de leurs conditions de travail voire de leur santé, l'absence de déclinaison politique assumée des intentions régulièrement déclarées, la crise COVID nous l'a tristement démontré. La souffrance au travail, la précarité, la pénibilité sont des réalités quotidiennes dont la prise en charge nécessite des mesures d'urgence ainsi qu'une vision prospective permettant de sortir définitivement d'une organisation à bout de souffle. C'est aussi la seule façon de garantir une qualité de service pour les personnes prises en charge.

Clairement aujourd'hui, ces métiers sont confrontés à une perte d'attractivité. Les instituts de formation qu'ils soient pour les infirmiers ou pour les aides-soignants ne remplissent plus leurs promotions. Les employeurs peinent à recruter du personnel qualifié ou pas et à le fidéliser. Cela est en partie dû à une dégradation importante des conditions d'exercice professionnel que ce soit dans les établissements ou dans le secteur de l'aide à domicile. Cette désaffection est également en lien avec le niveau de rémunération qui n'est ni en adéquation avec les niveaux de responsabilité et de qualification requis ni avec les contraintes horaires (travail de nuit, les week-end...) qu'induit l'activité. A l'issue du Ségur de la santé, et en préparation de la loi sur la perte d'autonomie des trajectoires d'amélioration seront à construire en concertation.

L'attractivité de ces métiers est à renforcer. Pour la CFDT cela passe par plusieurs vecteurs.

### **1. La formation professionnelle initiale et continue et la promotion professionnelle.**

**Favoriser la promotion professionnelle des ASH** qui aujourd'hui beaucoup trop souvent accomplissent des actes qui relèvent du soin. Certains EHPAD aujourd'hui fonctionnent avec plus de 50% du personnel qui fait fonction d'aide-soignante. C'est ce que l'on appelle le « glissement de tâches ». En sus de solutionner le non-respect de la réglementation et les risques pris dans le cadre de ces pratiques, cela permettrait de reconnaître et fidéliser ces professionnels qui prennent soin chaque jour des personnes âgées. Travailler auprès des personnes âgées nécessite de la formation initiale et continue pour améliorer la qualité de la prise en charge des usagers. Le CNFPT propose des formations qui méritent d'être mieux connues des employeurs et agents territoriaux. Il faut envisager un accès aux diplômes d'état par la création de parcours de formation spécifiques pour les professionnels en poste. Le dispositif de VAE doit être développé pour répondre aux besoins et professionnaliser le secteur.



Depuis plusieurs années, le métier d'aide-soignant a évolué de manière significative. La réingénierie du diplôme d'aide-soignant, débutée en 2015, aujourd'hui à l'arrêt doit aboutir rapidement. Faire évoluer le contenu de la formation des aides soignant participerait à la reconnaissance de ces professionnelles. Leur formation doit être en cohérence et adaptée aux actes qu'elles accomplissent réellement chaque jour. Tout le monde s'accorde à reconnaître que les aides-soignants sont la cheville ouvrière du secteur sur lesquelles repose le système, pour la CFDT il est temps d'agir.

Pour les Aides-soignants, la formation en gérontologie doit être déployée. Des connaissances et compétences spécifiques sont nécessaires pour intervenir auprès des personnes en perte d'autonomie. Le reconnaître, c'est reconnaître les professionnel, c'est permettre de meilleurs soins.

**En ce qui concerne, la présence infirmière dans les EHPAD, la CFDT demande qu'elle soit continue.** Différentes études démontrent que dans les établissements où la présence infirmière est continue, le nombre d'hospitalisation des résidents baisse significativement. La seule astreinte infirmière ou la mutualisation d'une infirmière entre plusieurs établissements n'est pas suffisante.

Dans le cadre de l'évolution du métier infirmier, **la création d'une filière IPA spécialisé en Géronto-psychiatrie** avec un renforcement de leur rôle seraient une solution pour renforcer leurs compétences et le sens de leur métier auprès de personnes en perte d'autonomie. La qualité de la prise en charge en serait également renforcée.

Bien qu'obligatoire, **la présence du médecin coordinateur n'est pas effective** dans tous les établissements. Cela n'est pas acceptable. D'autre part, son rôle est à renforcer notamment au travers du droit de prescription pour les résidents de l'établissement dans lequel il exerce.

Dans le secteur des services à la personne (SAP), l'enjeu est d'organiser des passerelles et des équivalences par blocs de compétences entre les différentes certifications reconnues dans les différentes branches et permettre des parcours professionnels dans le secteur des SAP et vers des secteurs connexes pour permettre la mobilité et donc l'employabilité des salariés.

## 2. La rémunération

La revalorisation du niveau de rémunération des métiers de l'accompagnement et du soin est indispensable au vu de l'évolution de leur travail quotidien et du niveau de qualification requis.

Pour rappel, dans le maintien à domicile 98% des salariées sont des femmes peu qualifiées, leur temps de travail est partiel et subi et leur salaire mensuel moyen est de 930 euros net mensuel.

Cette revalorisation passe aussi par un passage en catégorie B de ces métiers pour la FPH et une revalorisation salariale dans toutes les conventions collectives du secteur.

Une prime pour les seules aides soignant travaillant en EHAPD et détenant un certificat en gérontologie est très insuffisante surtout quand elle ne concerne que les aides-soignantes travaillant dans un EHPAD de la FPH.

Les politiques concernant la fiscalité dans les services à la personne sont présentées comme un baromètre par les employeurs, une stabilité de cette fiscalité permettrait un investissement à long terme dans l'organisation des structures à domicile et la juste rémunération du personnel.

Quant au financement des services d'aide à domicile, il ne doit pas oublier les métiers de l'encadrement qui concourent à la qualité de vie au travail des intervenants à domicile et donc de la qualité de prestation auprès des usagers et aussi la prise en charge financière des temps de déplacement, d'intermission ou d'échanges.

### 3. Le temps de travail dans l'aide à domicile

Concernant les intervenants à domicile comme les auxiliaires de vie sociale, AES et aides à domicile, pour la CFDT cela passe par une augmentation de leur temps de travail. Les temps partiels ou incomplets contraints sont légions dans ce secteur alors même que des politiques de maintien au domicile des personnes dépendantes sont déployées et que la démographie nous indique que les demandes sont et seront de plus en plus nombreuses. Des solutions doivent être trouvées par les employeurs du maintien à domicile (MAD) et des entreprises SAP dans l'organisation du travail pour prendre en compte cette question du temps de travail et qui permettent de réduire la précarité des salariées du secteur. Cela passe notamment par la juste rémunération de toutes les heures mobilisées (temps de déplacements et temps d'attente).

#### **Améliorer la qualité de vie au travail et la qualité des soins et de l'accompagnement**

Pour la CFDT, la qualité des soins et de l'accompagnement des personnes en situation de perte d'autonomie est indissociable de la qualité de vie au travail, des conditions d'exercice des professionnelles. Or, comme nous le disions en introduction, tous les indicateurs aujourd'hui sont au rouge que ce soit dans le secteur de l'aide à domicile ou en établissement et ce quel que soit le statut du dit établissement. Nombre de rapports, de statistiques de la CNAM en matière de sinistralité, de chiffres des organismes de prévoyance traduisent les conséquences de conditions de travail dégradées sur la santé des professionnel et par voie de conséquences sur la qualité des soins et de l'accompagnement.

Des actions concrètes concourant à l'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés doivent être engagées rapidement.

### 4. Les effectifs

Cela passe d'abord par une augmentation des effectifs de personnel soignant dans les établissements. Nous demandons ainsi la mise en place d'un ratio de 6 soignants pour 10 usagers.

À des fins d'illustration de la réalité des situations aujourd'hui, nous vous transmettons une enquête faite par la Fédération CFDT Santé Sociaux sur l'état des effectifs de personnels soignants dans les établissements de santé. Environ 1/3 des répondants travaillent soit en EHPAD, en Unité de Soins de Longue Durée ou encore en unité spécialisée.

**Aujourd'hui, la situation des conditions de travail est telle que sans personnel supplémentaire les mesures d'amélioration n'ont aucune chance de porter leur fruit.**

## 5. Améliorer la Qualité de Vie au Travail (QVT)

Pour autant, l'augmentation des effectifs doit s'accompagner des mesures concrètes visant à l'amélioration des conditions de travail, de la qualité de vie au travail et permettant de faire un travail de qualité.

Pour la CFDT, cet objectif doit devenir un des axes majeurs de la politique des directions d'établissement et de services à la personne au même titre que la politique de gestion budgétaire. Un établissement où il fait bon travailler verra son taux d'absentéisme réduire, la qualité des prestations et soins augmenter...

Ainsi nous proposons que soit obligatoirement intégré dans les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) des objectifs d'amélioration de la QVT et ce en concertation avec les représentants du personnel. Cette démarche doit être poursuivie tant pour les établissements et services médico-sociaux (ESMS) que les services aides et de soins à domicile. Une évaluation des politiques mises en œuvre doit être prévue systématiquement.

Pour la CFDT, dans le secteur de l'aide à domicile, **une évaluation des risques professionnels et des conditions d'exercice doit être faite au domicile** au même titre que les besoins de la personne le sont. Nous proposons l'intervention d'une personne qualifiée en la matière qui évaluerait la situation afin de proposer des actions préservant la santé des intervenants à domicile tout en améliorant la qualité de prise en charge de l'utilisateur.

La durée d'intervention est un des éléments concourant aujourd'hui à la dégradation de la QVT, une durée réduite enlevant tout sens au travail fait et ne permettant pas de maintenir l'autonomie de la personne accompagnée. Comment prodiguer un accompagnement de qualité en 15 ou 30 minutes ? Pour la CFDT, la durée minimale d'une intervention doit être d'1h.

D'autre part, l'amélioration de la qualité de la prise en charge passe par la coordination d'une équipe disciplinaire autour de l'utilisateur. Ce rôle de coordination pourrait être tenu par les professionnels exerçant dans les CPTS.

Les conclusions de la commission pour une stratégie d'amélioration de la QVT dans les établissements médicosociaux prévoient d'intégrer un certain nombre d'indicateurs dans les bilans sociaux des établissements de la FPH. Si nous pouvons louer cette intention, nous regrettons son défaut d'opérationnalité. En effet, les bilans sociaux ne sont obligatoires dans la FPH que pour les établissements supérieurs à 300 agents. Quant aux données pour les ESMS des secteurs associatifs et lucratifs, elles sont ignorées.

Ainsi, pour la CFDT, dans tous les établissements et entreprises, la BDES pourraient être alimentée obligatoirement par des indicateurs sociaux pouvant être révélateurs de la QVT, les chiffres liés au recours à la sous-traitance et à l'intérim mais aussi en recours aux contrats courts et les bilans sociaux obligatoires dans tous les établissements médico sociaux de la FPH.

Nous proposons également l'obligation de faire une évaluation annuelle des actions mises en œuvre dans les établissements et ce d'autant plus qu'ils auront bénéficié de financement spécifique avec un retour aux ARS.

Les mêmes conclusions de la commission sus citée laissent une large part du pilotage de cette politique d'amélioration de la QVT aux ARS. Or, nous voyons depuis de nombreuses années combien il est difficile pour beaucoup d'entre elles d'investir ce sujet. Une impulsion

très forte doit être donnée du plus haut niveau afin que ces prérogatives soient effectivement assurées par les ARS.

Nous insistons pour que les clusters initiés par l'HAS et l'ANACT en 2016 se développent dans les ESMS. Ils ont le mérite d'associer l'ensemble des acteurs de l'établissement les directions, les représentants du personnel et les professionnels. Ils ont le mérite de bénéficier d'un accompagnement averti et d'être dans l'action concrète de l'amélioration de la QVT. Ces dispositifs ne doivent pas rester confidentiels si nous voulons qu'un maximum d'établissement développe une politique d'amélioration de la QVT. Les ARS pourraient être les relais qui donnent à voir ce que produisent de positif ces initiatives.

Parce que mener une politique d'amélioration de la QVT ne se décrète pas, parce que ce concept nouveau en ce qu'il revêt une approche systémique et une démarche à mettre en œuvre, pour la CFDT, l'ensemble des acteurs -employeurs- cadres et salariés doivent pouvoir bénéficier d'une formation qui permette l'appropriation et ensuite le déploiement de la démarche.

La commission nationale pour favoriser la QVT dans le secteur de l'aide à domicile n'a pas encore rendu ses conclusions. Pour la CFDT, là aussi il faut passer aux actes et favoriser l'accompagnement des structures dans la mise en œuvre de démarche favorisant la QVT et la qualité des accompagnements.

Qualité des soins, de l'accompagnement sont indissociables de la QVT, nous le réaffirmons. Un rapport récent de Mme Annie Vidal sur « la démarche qualité en EHPAD : un levier pour le bien-être de nos aînés » propose de faire évoluer les démarches d'évaluation interne et externe des établissements MS, évaluation intéressant la qualité des établissements donc la qualité des accompagnements et des soins. Il y est proposé de confier à l'HAS (missions remplies par l'ANESMS auparavant) la création d'un cahier des charges nationale pour mener ces évaluations. La CFDT est en accord avec cela. Nous proposons que des critères liés à la QVT soient intégrés à ce dispositif d'évaluation des EHPAD. C'est le sens de la proposition N°14 du rapport d'information.

Pour la CFDT, la HAS est la structure pertinente pour faire le lien, évaluer et proposer des démarches visant à rapprocher QVT et qualité des soins et non l'ANAP comme proposé dans les conclusions de la commission nationale d'amélioration de la stratégie de la QVT.

Pour terminer, c'est tout le secteur qui doit s'organiser en une logique de filière, tant pour l'offre de soin que pour la « silver économie » dans une logique de responsabilité sociale. Le travail en cours concernant la constitution des OPCO doit intégrer cette dimension.

### 3. Une juste place pour les aidants

Si la CFDT souhaite aider les proches aidants à vivre bien leur choix quand il est fait, il est important de réaffirmer qu'ils ne peuvent servir de variable d'ajustement des politiques publiques. Il y a un enjeu d'émancipation, d'égalité et actuellement, dans l'état de notre société, d'égalité femme – homme. La professionnalisation du secteur et une offre de service adaptée et financée constituent un rempart pour le bien-être de l'utilisateur mais aussi sa famille.

La CFDT revendique :

- **Un appui renforcé et moins dispersé aux aidants,**
- **La reconnaissance de leur rôle et de leur expertise, notamment dans la définition des projets personnalisés,**
- **La préservation de leurs capacités à aider et donc, l'information, le conseil, la formation, le soutien face aux moments les plus difficiles, avec notamment la structuration de l'offre de répit.**

La CFDT pense les dispositifs professionnels et ceux des aidants en complémentarité, sans les opposer. Toute mise en concurrence devra être combattue. Les dispositifs, de type relayage, qui ne respectent pas le droit du travail et les conventions collectives ne peuvent être acceptés.

- **Pour le champ de l'enfance handicapée, la prise en compte des besoins des parents (et notamment de l'équilibre entre leur vie personnelle autour de l'accompagnement de leur enfant et leur vie professionnelle) doit faire l'objet d'une attention spécifique en lien avec la transformation de l'offre et la construction de réponses graduées entre milieu ordinaire et services spécialisés.**

L'organisation de la solidarité en entreprise doit être mieux encadrée pour permettre aux aidants de bien vivre leur temps. L'organisation du travail et du temps de travail, la lutte contre la désinsertion professionnelle sont des leviers d'amélioration de la qualité de vie des aidants.

- **La reconnaissance de ces temps d'aidants est fondamentale. Aussi la CFDT soutiendra les négociations de cadrage dans les entreprises, qui ne peuvent toutefois se substituer à un haut niveau de dispositifs et services universels.**
- **La Banque des Temps pourrait être un dispositif à mobiliser.**
- **La mobilisation de la prévoyance doit se faire avec le plus haut niveau possible de mutualisation (Cf. § Un financement majoritairement public).**

### 4. La prévention

La prévention est un maillon essentiel pour répondre aux défis démographiques et pour accompagner le vieillissement en bonne santé de la population. En matière de prévention, de nombreux dispositifs existent déjà, qu'ils émanent de l'État, des collectivités locales, de l'assurance maladie, des caisses de retraite de base et complémentaires, des mutuelles, des associations. Ils font la richesse des territoires, mais aussi parfois sa complexité. C'est en investissant dans la prévention que la survenance de la perte d'autonomie apparaîtra de plus en plus tard.

- **La CFDT revendique la coordination de la prévention** sur les territoires, pilotées par les CPTS (communautés professionnelles de santé),

- **L'égal accès à la prévention sera porté par l'accompagnement tout au long de la vie.**  
Les actions de prévention de la perte d'autonomie et de lutte contre l'isolement doivent permettre la participation de tous à la vie citoyenne et concernent
  - **L'adaptation du logement, du cadre de vie,**
  - **L'accès à la culture, aux loisirs...**
- **Le repérage de la fragilité doit se développer,** en faisant évoluer l'offre d'accompagnement pour répondre à une logique de parcours alliant prévention, précocité des interventions et recherche d'inclusion sociale.

## 5. Une réponse territoriale centrée sur les personnes

- **La CFDT propose de s'engager dans un virage ambulatoire pour la prise en charge des personnes en perte d'autonomie.**

La recherche de l'équilibre adéquat entre institutionnalisation et domicile/milieu ordinaire suppose l'accès aux dispositifs de droit commun tout en préservant l'accès aux dispositifs spécialisés dès lors que le milieu ordinaire n'est plus adapté. La réflexion sur l'EHPAD de demain, en prise avec son territoire, tenant compte de l'évolution du profil des résidents et portant des actions de soutien à domicile, comme la démarche de transformation de l'offre de prise en charge du handicap, contribuent à cette recherche, tout en tenant compte de la mixité intergénérationnelle.

Le passage à une logique d'accompagnement personnalisé autour d'un projet de vie plus en prise avec la complexité des besoins, requiert la construction de réponses graduées, inclusives, pluridimensionnelles et modulables qui supposent une évaluation globale précise et évolutive des besoins des personnes et une formation des acteurs la plus adaptée à l'objectif de préservation de l'autonomie.

- **La CFDT demande l'intégration dans les CPTS<sup>1</sup> (communautés professionnelles territoriales de santé) de la prise en charge des personnes âgées et des personnes en situation de handicap, avec une responsabilité populationnelle.**
- La CFDT revendique la mobilisation de technologies adaptées permettant le maintien à domicile et l'amélioration des prises en charge (santé connectée, télémédecine, domotique, assistance à domicile, etc.). Cela passe par :
  - **Une prise en charge de ces dispositifs comme dispositifs médicaux.**
  - **Une formation des professionnels à ces nouvelles technologies.**
  - **Une formation et un équipement des patients pour favoriser l'inclusion numérique.**
  - **Une offre domiciliaire tenant compte du virage inclusif.**

1. Dans le projet de réforme de la santé, les CPTS sont en charge du niveau de proximité, pour une population définie dont bien sûr les personnes en perte d'autonomie.

Affirmer le libre choix de la personne en perte d'autonomie permet de souligner à quel point ce choix dépend aussi de choix collectifs en matière notamment d'adaptation de la société en terme de transports, habitat, accessibilité...Il s'agit donc de promouvoir par exemple l'information sur les choix possibles, sur les dispositifs, qui les permettront.

## 6. Libre choix de la fin de vie

La CFDT s'est positionnée en faveur du libre choix de la fin de vie, en soulignant toutefois, comme l'avis du CESE relatif, combien **l'accès et la qualité des soins palliatifs étaient fondamentaux et à concevoir en parallèle.**

- **La dignité dans la perte d'autonomie est constitutive d'un choix réel de fin de vie, la favoriser est donc indispensable.**
- **La CFDT revendique l'accès à des soins palliatifs de qualité en ville<sup>2</sup> comme à l'hôpital.**

## 7. Organisation et gouvernance

- **La CFDT considère que la CNSA<sup>3</sup> est le lieu pertinent** pour mettre en œuvre les objectifs de transversalité dans la prise en charge, **sous réserve de rénover sa gouvernance pour une vraie place des partenaires sociaux.**
- La CNSA doit aussi se voir confier **la responsabilité d'évaluation et d'audit des dispositifs de prise en charge de la perte d'autonomie.** Elle doit se voir doter des moyens nécessaires.
- **L'intervention des ARS doit être complétée par la CNSA sur les aspects d'accompagnement social qui ne sont pas dans le champ de compétence des ARS.**
- **La loi ASV a prévu la mise en œuvre, très compliquée aujourd'hui, des conseils départementaux de la citoyenneté et de l'autonomie (CDCA) qui devaient permettre aux différents acteurs de co-construire les politiques publiques territoriales et ce en concertation avec les usagers et leurs proches. Une vraie responsabilité de l'État à faire respecter les textes est posée.**
- **Les ARS**
  - Mise en œuvre des Plans régionaux stratégiques sur la prévention, l'organisation médico-sociale et l'offre de soins, en développant une vision prospective et programmatique, avec un volet GPEC.
  - Contrôle de la qualité des dispositifs.

Les inégalités territoriales sont fortes. La pression des contraintes financières sur les budgets des départements, mais aussi les choix politiques de ces derniers ont généré des écarts de prise en charge, des écarts de compensation, des écarts de développement de service.

- **Nous proposons que le financement soit réellement nationalisé, et que par contre le développement des services et de l'accompagnement soit pensé dans la proximité, dans une logique de schéma territorial.**
- **Nous revendiquerons que l'articulation entre l'Etat et les départements soit vraiment rééquilibrée dans le cadre d'engagements conventionnels.**

2. En ville, versus à l'hôpital, concerne la prise en charge à domicile et comprend tous les services et soins hors établissements

3. La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées (CNSA) est un établissement public mis en place en mai 2005.

- **Les départements devront prendre en charge de manière égale et opposable sur l'ensemble du territoire :**

- Le financement de l'APA (aide personnalisée à l'autonomie)
- La grille AGGIR (Autonomie Gérontologique et Groupes Iso-Ressources). Ils devront renforcer et améliorer l'évaluation de la dépendance des personnes, par une connaissance plus fine du patient, intégrant une dimension pluridisciplinaire tenant compte de l'avis des aidants, ce que doit permettre les CPTS.
- Le projet personnalisé.

### 8. Un financement mutualisé, majoritairement public.

La CFDT revendique un financement pérennisé sur la base d'une solidarité large assurée par tous les revenus, y compris les pensions de retraite. Pour la CFDT, ce débat sur le financement de la perte d'autonomie est important. Les dernières mesures en matière de financement, **0,15% de CSG et l'augmentation de 1 Md€** du budget alloué à la CNSA, **sont certes positifs mais la CFDT considère que ce financement reste à ce jour très largement insuffisant**. Nous ne pouvons attendre 2024 pour atteindre les montants permettant réellement une transformation de notre accueil et accompagnement pour le maintien de l'autonomie ! La CADES (Caisse d'amortissement de la dette sociale) ouvre des possibles qu'il ne faut pas obérer par une surcharge liée à la dette covid

- **La CFDT porte l'exigence d'une autonomie de la protection sociale**, et une vision de son financement sur le temps long **et demande l'application de la loi Veil**.
- **Le renforcement de la part de CSG/ CRDS** affecté à la perte d'autonomie en conformité avec les résultats du rapport Libault.
- **La dette liée à la période du coronavirus doit être isolée et regroupée avec la dette publique**.

Le financement de la perte d'autonomie ne peut reposer sur les seuls salariés.

- La CFDT considère que des financements publics complémentaires sont nécessaires pour améliorer la prise en charge des plans d'accompagnement individualisés mis en œuvre par l'APA (1 à 2 Mds EUR supplémentaires) et pour diminuer le « reste à charge » hébergement (8 Mds EUR environ).

Il faut imposer l'ensemble des revenus du travail, la journée de solidarité se traduit financièrement par un prélèvement de 0,3% sur la masse salariale : contribution solidarité pour l'autonomie (CSA). Cette contribution repose uniquement sur les salariés.

- La CFDT revendique une harmonisation mieux pensée de la fiscalité en direction du financement de la perte d'autonomie.
- Nous proposons que la CSA soit élargie aux catégories qui ne la paient pas et qui bénéficient également de la prestation APA. Cette extension est évaluée entre 7 à 800 millions d'euros.

La Contribution additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie (CASA) est prélevée au taux de 0,3% sur les retraites, pensions d'invalidité et allocations de préretraite.



Idéalement, dans une conception fiscale rééquilibrée, il faudrait rapprocher les taux de CSG des actifs et des retraités pour prendre en charge la perte d'autonomie. Ce qui supposerait une réforme fiscale globale répartissant mieux les efforts et la redistribution. L'impact des mesures des PLFSS 2018 et 2019 a déstabilisé l'édifice et rend toute contribution des retraités sensible.

- La CFDT revendique la compensation de l'augmentation de 1,7M% de CSG pour les retraités (au-dessus du plafond) ainsi que la suppression de la cotisation spécifique de 1% sur les retraites complémentaires. Et, comme le prévoit le mandat CFDT de concertation pour la réforme des retraites, une solidarité des revenus des actifs et des retraités.

- **La CFDT revendique d'imposer les revenus financiers**

Dans le cadre d'une éventuelle réforme globale de la fiscalité sur les revenus du capital, les revenus financiers sont concernés par la CSG et une taxe spécifiquement affectée à la perte d'autonomie de 0,3 % assise sur les revenus du patrimoine et les produits de placement (de l'ordre de 300 millions d'euros).

- **La CFDT revendique d'imposer la transmission à titre gratuit du patrimoine (successions et donations)**

L'instauration d'une taxe sur la transmission à titre gratuit de tous les patrimoines (une taxe de 1% pourrait rapporter jusqu'à 3 milliards d'euros). Cette taxation serait plus solidaire que la récupération sur succession (qui ne concerne que les personnes dépendantes) et contournerait les comportements d'évitement.

Cependant, au-delà d'un certain niveau de patrimoine une reprise sur succession peut être envisagée. Il ne paraît en effet pas choquant que la solidarité familiale puisse être sollicitée pour les patrimoines les plus importants.

- **La question de l'assurance complémentaire, n'est pas prioritaire pour la CFDT**

Il faut avant tout consolider le financement public, solidaire et universel comme indiqué ci-dessus.

## L'APRÈS : POUR UNE RELANCE SOCIALE ET ÉCOLOGIQUE PAR DE NOUVELLES PRATIQUES DÉMOCRATIQUES

**Nul ne connaît l'issue de la crise que nous vivons et nous ne maîtrisons pas le cours des choses. Seule certitude : les difficultés économiques et sociales seront majeures en sortie de crise et le risque démocratique élevé. Nous devons donc à la fois répondre à l'urgence, en nous concentrant sur le vécu des travailleurs, et poser des jalons structurants pour l'avenir.**

### CE QUE LA CRISE MET EN LUMIÈRE

Parce que cette crise est inédite et ouvre une période de forte incertitude, il importe de ne pas plaquer des modèles prêts à porter sur la sortie de crise, mais d'identifier préalablement ce qu'elle met en lumière. Chaque point pourrait faire l'objet d'un long développement et la liste n'est évidemment pas exhaustive. Nous ne les découvrons pas aujourd'hui mais ils sont mis sous le feu des projecteurs.

#### Sur le plan social

- La nécessité de services publics et « au public » accessibles à tous et dont il faut accepter qu'ils ne fonctionnent pas toujours en flux tendu (la santé, évidemment, mais aussi l'éducation, la recherche, l'énergie, l'alimentation, la propreté, la sécurité, les transports...) > le « care » et les besoins vitaux en première ligne.
- Des métiers à forte valeur ajoutée sociale, peu valorisés économiquement et socialement (prestige social, rémunérations, conditions de travail...), souvent occupés par des femmes.
- La vulnérabilité de ceux qui sont éloignés du cœur de notre modèle de protection sociale et de l'emploi de qualité (les précaires, les indépendants) et des personnes les plus fragiles de notre société (les sans-abris, les migrants, les personnes dépendantes et handicapées, les victimes de violence intrafamiliales, etc.).
- Les inégalités de notre société (ou injustices perçues) : celles-ci se révèlent dans le rapport au confinement (ceux qui le passent dans leur résidence secondaire et ceux qui vivent les uns sur les autres) et au travail (les « exposés » et les « protégés », « ceux qui payent le confinement des autres »), mais aussi dans le télétravail lui-même (en fonction du rapport au numérique, des conditions de vie et d'équipement, de la charge de travail, du fait de garder ou pas ses enfants, etc.) et dans le rapport à la continuité pédagogique (ceux qui peuvent faire école à leurs enfants et les autres), etc. > il y a là un risque d'accentuer davantage les fractures sociales.
- L'émergence de nouvelles formes de risques psychosociaux
- La méconnaissance de leurs droits par beaucoup de travailleurs et la différence entre ceux disposant d'IRP et les autres.
- Une forme de relégitimation du dialogue social qui reste à confirmer (l'exécutif et le MEDEF ont besoin d'interlocuteurs et de relais dans la période).
- La nécessité d'un tissu associatif solide localement (souvent considéré comme un supplément

d'âme) pour maintenir les liens et venir en aide aux plus fragiles.

### Sur le plan économique

- L'absence de maîtrise de filières stratégiques au niveau national et européen.
- La dépendance des entreprises à la puissance publique, exacerbée en temps de crise.
- La capacité des entreprises à changer de production (production de gel hydro-alcoolique, de masques aujourd'hui, activités moins intensives en carbone demain ?).
- La volatilité des marchés financiers.
- Les effets d'une politique d'économies de court terme au détriment d'investissements de long terme, notamment dans les services publics.
- L'importance des industries de l'art de vivre dont la crise prive les citoyens (bars, cafés, restaurants, culture, sports, loisirs, tourisme, etc).

### Sur le plan européen et international

- Une mondialisation sans gouvernance ni régulations suffisantes.
- Les relations d'interdépendance entre États et les difficultés du multilatéralisme.
- La nécessité de l'Union européenne et ses fragilités (notamment l'absence de compétence de l'UE sur les questions sanitaires).
- La capacité de l'Europe à s'affranchir du dogme budgétaire mais l'égoïsme des mieux portants de ses États membres.

### Sur le plan démocratique et sociétal

- La nécessité d'un État-providence, régulateur et stratège mais un État qui a perdu ses capteurs et sa capacité d'action concrète et de coordination sur certains sujets (préfets, Direccte, ARS) que ce soit du fait de l'absence d'une réelle politique d'aménagement du territoire ou de l'attrition des moyens.
- Une réforme de l'État conduite sans réflexion stratégique sur ses missions.
- Le rôle indispensable de certains acteurs sociaux dans la période, sans qui le gouvernement serait complètement dépassé.
- Notre rapport au risque (parallèle crise sanitaire/crise écologique et sociale) et au temps : faut-il attendre de subir les effets de la crise (écologique) pour agir ?
- La concordance entre crise sanitaire, atteintes à la biodiversité et plus largement crise environnementale.
- Les relations d'interdépendance entre individus et le rapport à l'intérêt général.
- Une affirmation de solidarités petites et grandes avec une aspiration au lien social, à la fraternité.
- La fin relative du sentiment d'impuissance politique (ou sa mise entre parenthèses).
- Une tension entre protection sanitaire et libertés publiques, individuelles et collectives.
- De forts risques démocratiques: complotisme; risque de percevoir les régimes autoritaires comme plus efficaces que les régimes démocratiques; tentation, une fois le pic passé (et parfois sans attendre) de faire le procès du gouvernement et des institutions qui nous ont mis dans cette situation; sentiment, en sortie de crise, que les changements ne sont pas à la hauteur des attentes, etc.

## DES REVENDICATIONS DE COURT ET MOYEN TERME

Il nous faut naviguer entre deux risques.

**Le premier est celui du « business as usual »,** c'est-à-dire un plan de relance destiné à faire repartir le moteur économique en surrégime dans l'espoir d'un rattrapage, au détriment des enjeux environnementaux, sociaux et démocratiques.

La pression économique sera forte, avec un PIB ramené à ce qu'il était au début des années 2000, une dette démultipliée, des recettes fiscales en berne et de nombreuses entreprises en difficulté.

**Le deuxième risque est celui de l'utopie chimérique.** Evidemment, le tableau de la crise invite à y voir l'essoufflement d'un mode de développement et la nécessité d'en bâtir un nouveau, plus durable et solidaire. De nombreuses initiatives sont en train d'éclorre partout pour « vendre » aux pouvoirs publics et aux médias un modèle « clé en main ». Mais croire que l'on passera en un jour du « jour d'avant » au « jour d'après » est aussi illusoire que le « grand soir ». Et il ne s'agit pas de faire du passé table rase.

Ni ultra-pragmatique ni dans une fuite en avant déconnectée du réel, la CFDT porte une utopie mobilisatrice de transformation sociale qui consiste à agir chaque jour, pas à pas, avec des objectifs de long terme en tête et des valeurs fortes au cœur.

**La CFDT maintient son cap,** donné par ses textes et ses valeurs, **d'un nouveau mode de développement, qui est plutôt conforté par la crise, et concentre ses efforts sur quelques revendications fortes qui crantent le nécessaire changement, articulées autour de trois enjeux clés :**

- la justice sociale,
- l'urgence écologique,
- l'impératif démocratique.

Cela doit être notre boussole dans une période marquée par la complexité et l'incertitude. Sans tomber dans le travers qui consisterait à lire le monde au seul prisme de cette crise, au détriment de tous les autres sujets, il s'agit de combiner **des mesures immédiates, qui soulagent et redonnent confiance et cohésion sociale, et d'autres, qui relèvent du moyen terme et devront être construites démocratiquement pour poser des jalons de plus long terme.**

## À COURT TERME : RÉPARER ET APPRENDRE À VIVRE AVEC LE VIRUS

### **Le dialogue social, garant d'un travail de qualité et d'une reprise possible dans les entreprises et administrations**

Les conditions de travail et de protection des travailleurs, les organisations du travail sont des clés pour surmonter la crise et le resteront par-delà le confinement.

- Généraliser le dialogue social et professionnel sur des protocoles de reprise de l'activité dans les entreprises et administrations (conditions et organisations du travail, équipements de protection individuels, etc.) et tout au long de la crise sanitaire qui perdure.

### **Reconnaitre les métiers à forte valeur ajoutée sociale**

- Engager des augmentations pérennes de salaires et un travail sur la reconnaissance de leurs qualifications, savoir-faire et savoir-être dans les classifications.
- Reconnaitre ces métiers dans les organisations du travail.

### **Face à l'explosion du chômage, des solutions concertées et adaptées à la diversité de la situation des personnes s'imposent**

La forte hausse du chômage actuelle (+ 843 000 demandeurs d'emploi supplémentaires en avril) et à venir, appelle à se mobiliser pour limiter le nombre de suppressions d'emploi et pour mieux accompagner ceux qui seront concernés par le chômage

- Abandonner la réforme de l'assurance-chômage
- Lancer une concertation sur l'emploi dans toutes ses dimensions : la relance requiert de mobiliser tous les outils de GPEC et de sécurisation des parcours pour les nombreux travailleurs qui vont se retrouver de façon prolongée en situation d'activité réduite ou de chômage, ou dont l'emploi est exposé aux mutations économiques et à des restructurations. Pour cela, il faudra recourir aux dispositifs permettant de maintenir l'emploi sans porter atteinte à la pérennité des entreprises et sans tourner le dos à la nécessaire transition écologique. Ce dialogue est indispensable pour anticiper et accompagner les transitions professionnelles induites par la transition écologique/énergétique au niveau des territoires, comités de filières, mais aussi dans l'entreprise pour sécuriser les parcours professionnels des salariés et de leurs représentants.
- Mobiliser tous les outils existants pour contenir au maximum les suppressions d'emploi sur l'ensemble de la chaîne de valeur, aider aux transitions et accompagner les travailleurs les plus éloignés de l'emploi, sans déresponsabiliser les entreprises : contrats d'études prospectives sectoriels et territoriaux ; méthodes de recrutement par simulation ; contrat de sécurisation professionnelle ; CléA numérique ; reconversion ou promotion par l'alternance pro-A ; CPF ; CV de site et de territoire ; activation des dispositifs de type « former plutôt que licencier », dans le prolongement de la prise en charge de la formation dans le cadre de l'activité partielle ; contrats de transition écologique, en mesurant leur impact social dans les territoires et en intégrant les problématiques de formation, d'évolution professionnelle et de reconversion des sites...

### **Répondre à l'urgence des publics les plus fragilisés par la crise**

Les précaires, les jeunes en rupture familiale, nombre de travailleurs indépendants, les publics vulnérables ont vu leur fragilité décuplée par la crise.

- Développer des dispositifs de solidarité adaptés à chacun de ces publics. Ex : Ouvrir plus largement le RSA-jeunes ; garantie jeunes ; pérennisation des chèques-services créés pour les sans-abris ; un accompagnement global ; un dispositif pour le paiement des loyers...

### **Reconnaitre les travailleurs qui ont affronté la crise en présentiel**

La crise a créé différentes situations de travail : ceux en télétravail ont été protégés sur le plan financier et de leur santé ; ceux en chômage partiel ont bénéficié du soutien public

(malgré une perte nette de salaire) ; ceux qui ont dû travailler en présentiel ont subi la peur d'avoir été contaminés ou contamineurs. La nation leur doit une forme de reconnaissance pas uniquement symbolique.

### **Responsabiliser les entreprises (et les administrations)**

Les (grandes) entreprises qui ont bénéficié des aides publiques devront faire preuve de responsabilité en termes de versement de dividendes, de rémunération des dirigeants, de rachat d'actions, de pratiques fiscales, mais aussi d'emploi de qualité, de qualité du travail et du dialogue social. Les employeurs publics ne doivent pas être exemptés du principe de responsabilité, même si celui-ci prend d'autres formes pour eux.

- Revendiquer davantage de codétermination pour garantir la responsabilité sociale et environnementale des entreprises dans les faits, sur l'ensemble de la chaîne de valeur et poursuivre la pratique d'observatoire des bonnes (et mauvaises) pratiques. Cela passera notamment par la co-construction de la raison d'être des entreprises et la mise en place de dispositifs d'alerte. Dans le secteur public, la responsabilité sociale des organisations et la qualité du dialogue social devront être au rendez-vous.

### **Inventer une gouvernance de la relance**

La crise économique et sociale va frapper de manière différenciée les secteurs, les filières, les entreprises, les ménages, les travailleurs. La réponse ne pourra pas être une politique macroéconomique globale, mais nécessitera du sur-mesure pour aider les entreprises clés à surmonter leurs difficultés, accompagner les recompositions sectorielles, aider les travailleurs et les ménages qui en ont besoin. Cela nécessite une connaissance fine, sur le plan national, sectoriel et territorial, du tissu économique et des besoins et donc la constitution d'une institution ou d'une mission ad hoc, sorte de commissariat général au Plan combinant des compétences disparates actuellement (Banque de France, Direccte, direction générale des entreprises, BPI, Conseil national de l'industrie et comités stratégiques de filières, Trésor, observatoires des branches...), ainsi qu'un dialogue social à tous les niveaux.

### **Un accompagnement global**

Les travailleurs, comme d'ailleurs les entreprises, qui auront subi la crise de plein fouet auront besoin de l'accompagnement global que revendique la CFDT de longue date pour accéder à leurs droits, sans renoncer à l'enjeu d'en simplifier l'accès, partout où c'est possible.

### **Garantir une pratique démocratique exemplaire**

Compte tenu des risques en matière de climat social et de démocratie, la sortie de crise doit reposer sur une pratique démocratique exemplaire qui associe les acteurs économiques et sociaux comme les territoires.

- Garantir une méthode associant expertise, société civile et élus locaux pour surmonter la crise. Cette méthode pourrait s'incarner sous forme « d'états généraux du pouvoir de vivre » pour élaborer conjointement la suite.
- Mettre en place un comité d'experts en sciences humaines et sociales pour éclairer les effets de long terme de la crise.

### Partager les efforts

Les accords de performance collective doivent s'accompagner d'engagements en matière de qualité de l'emploi et de qualité de vie au travail, de dialogue économique et social notamment sur la stratégie, la formation, et l'investissement dans la transition écologique. C'est un nouveau contrat social d'entreprise qu'il s'agit de faire émerger.

## À COURT/MOYEN TERME : SE PRÉMUNIR

### Un pacte productif au service d'un rebond écologique et social

Le pacte productif sera l'un des leviers du plan de relance industriel du gouvernement.

- **Recentrer le pacte productif sur ses deux objectifs initiaux – décarbonation de l'industrie et plein emploi** – en s'appuyant, dans tous les territoires, sur les contrats de transition écologiques, les territoires d'industrie, l'économie circulaire, l'écologie industrielle, l'agriculture, mais aussi la commande publique à ces objectifs écologiques et sociaux.
- **La gouvernance de la formation doit être en mesure de répondre à ces enjeux** (mutualisation, etc.).
- **La recherche et l'innovation doivent être des leviers clés de ce pacte.**
- **Encourager les actions des entreprises sur leurs chaînes d'approvisionnement et d'achats responsables** attentives au recyclage/réemploi, à la réduction du gaspillage, à la réparabilité, à la réduction des expositions professionnelles et au respect des droits fondamentaux et de l'environnement.
- **Étendre les indices de réparabilité des produits au-delà des seuls déchets électroniques ciblés par le projet de loi sur l'économie circulaire** (les équipements de la maison, les outils de communication et les vêtements sont à l'origine de près d'un quart des émissions de gaz à effet de serre nationales).
- **Systématiser la commande publique responsable** : s'assurer du respect de la directive « Marchés publics territoriaux » de 2014 quant à l'intégration des règles sociales et environnementales dans les procédures de passation des marchés publics et en évaluer l'application de façon régulière.
- **La conditionnalité systématique (et évaluée) des aides publiques.** Le gouvernement doit orienter les stratégies d'entreprise en régulant mieux les aides publiques et en responsabilisant les acteurs. Celles-ci doivent en outre être conditionnées à un dialogue social de qualité, des stratégies de formation et d'emploi inclusives et durables, au respect des réglementations et normes environnementales, à l'engagement vers une économie moins carbonée. Le dialogue social est le vecteur le plus efficace d'évaluation du respect des engagements pris.
- **L'appui renforcé aux TPE/PME, ainsi qu'aux secteurs les plus exposés afin de préserver l'emploi, maintenir la cohésion territoriale** et éviter le renforcement de la concentration économique qui nous éloignerait de la trajectoire de la transition écologique juste par des chaînes de valeurs toujours plus complexes, peu transparentes et mal, voire non régulées.
- **Une comptabilisation du travail et de l'environnement à leur juste valeur** en révisant les normes comptables pour remettre le travail et l'environnement au centre de la performance globale de l'entreprise.

### Renforcer notre modèle de protection sociale au service de tous

La crise a mis en lumière les failles d'une partie de notre modèle de protection sociale, soit qu'il exclut des publics soit qu'il traite des sujets en silos (santé à la fois publique, au travail et environnementale). Cela renforce la volonté de la CFDT de le refonder.

- **Organiser une large consultation permettant de faire des choix collectifs en matière de protection sociale.**
- **Exiger une loi « grand âge ».**
- **Négocier une généralisation de la prévoyance.**
- **Renforcer la portabilité des droits des travailleurs.**
- **Intégrer les nouvelles formes d'emploi.**

### Porter la logique de « travailler tous et mieux » plutôt que celle du « travailler plus »

Si la sortie de crise nécessitera d'augmenter le volume d'heures travaillées dans certains secteurs, cette question doit être abordée de manière collective (et non pas sous un angle individuel par la défiscalisation et le déplafonnement des heures supplémentaires). C'est le « travailler tous et mieux » que nous devons viser, plutôt que le « travailler plus, seul ». Il s'agit d'un enjeu clé pour ne pas voir le climat social se dégrader davantage et éviter une possible confrontation entre travailleurs. Le rapport au temps de beaucoup de nos concitoyens a changé avec cette crise sanitaire, avec la mise à l'arrêt de pans entiers de la société et de l'activité économique. Le temps d'après ne ressemblera pas au temps d'avant et ce sujet va devenir une question primordiale.

- **Agir sur les organisations du travail :** la reprise d'activité avec le virus comme la massification du télétravail appellent à se pencher sur les organisations du travail. Ce sont autant d'opportunités d'agir sur la qualité du travail et la réduction des pénibilités.
- **Le projet CFDT de banque des temps (ou compte épargne temps universel) doit bénéficier à tous,** pas seulement à ceux qui bénéficient déjà des meilleures marges de manœuvre et de la possibilité d'articuler au mieux les différents temps de la vie.

### Repenser la croissance au prisme des nouveaux indicateurs de richesse

La crise a montré 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 ainé.e.s, 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.

- **Prendre en compte les nouveaux indicateurs de richesse prévus par la loi Sas de 2015 dans la mesure de la croissance des richesses :** taux d'emploi, effort de recherche, endettement, espérance de vie en bonne santé, satisfaction dans la vie (sur la base d'une enquête), inégalités de revenus, pauvreté en conditions de vie, sorties précoces du système scolaire, empreinte carbone, artificialisation des sols.



### **Construire une gouvernance de long terme, appuyée sur le dialogue social et des espaces de régulation au service d'une meilleure résilience**

- **Structurer une pratique démocratique qui articule démocratie politique et sociale, représentative et participative, et garantisse des lieux de régulation à tous les niveaux.** Il s'agit de réhabiliter les partis politiques, les syndicats, les associations, bref, les corps intermédiaires. Le renforcement de la consultation multi-collèges, de l'implication de la société civile et des corps intermédiaires se révèle d'autant plus indispensable.
- Dans les entreprises et administrations avec un dialogue social et professionnel sur les conditions de reprise de l'activité, l'organisation du travail et du télétravail, mais aussi sur les questions de prévention en matière de santé (santé travail, santé publique, santé environnementale) et de qualité de vie au travail.
- Dans les conseils d'administration, avec davantage de codétermination pour garantir la responsabilité sociale et environnementale des entreprises dans les faits, sur l'ensemble de la chaîne de valeur, et leur exemplarité en termes de versement de dividendes, rémunération des dirigeants, rachat d'actions, pratiques fiscales.
- Dans les territoires et les branches, avec la co-construction de solutions innovantes pour se prémunir des pertes d'emploi et permettre l'accompagnement vers l'emploi.
- Au niveau national interprofessionnel, par le dialogue entre partenaires sociaux sur les défis de la période.
- Au niveau national, par la co-construction démocratique d'un plan de relance à la hauteur des enjeux.

**Cette exigence de dialogue** à tous les niveaux (national, sectoriel, territorial, dans les administrations et les entreprises) est la garantie d'une prise en compte des situations vécues par les travailleurs et un vecteur de confiance dans une période de forte incertitude.

### **La démocratie participative et la société civile au coeur de projets de développement économique et social durables**

- **Mettre en place des espaces de dialogue et de co-construction dans les territoires** pour donner aux citoyens le pouvoir d'agir sur la conversion écologique et sociale de leur bassin de vie ou d'emploi.
- **Valoriser le rôle du bénévolat et favoriser l'engagement associatif.**

### **Booster le Green Deal européen pour une sortie de crise par le haut**

L'Europe a apporté des réponses à la crise, même si on peut regretter les atermoiements de certains de ses Etats membres. La Banque centrale européenne a joué un rôle clé et l'Union a suspendu le Pacte de stabilité le temps de la crise. Mais l'Union européenne doit se redonner des horizons, revenir aux sources de ce qui l'a fondé – la solidarité entre les peuples : une politique budgétaire et monétaire revisitée, davantage de coopération, notamment en matière de politique sanitaire, le socle européen des droits sociaux, une politique commune du médicament, de la recherche, etc. La sortie de crise ne sera efficace que si une coordination européenne prolonge ces avancées. Cela peut être le Green Deal, dont le caractère social et solidaire doit être renforcé.

- **Revendiquer, avec la CES, un Green & Social Deal ambitieux (3% du PIB fléchés vers la transition écologique juste, des objectifs de plein emploi et de lutte contre la pauvreté, dans le cadre du socle européen des droits sociaux) qui devienne la boussole de l'Union européenne.**
- **Le rôle régulateur de l'UE est indispensable sur les marchés de biens alimentaires soumis à l'hypervolatilité des prix et à la spéculation** – la PAC doit renforcer les outils de régulation économique.
- **Au niveau mondial, promouvoir un multilatéralisme rénové par une meilleure coordination entre les agences de l'ONU, une mobilisation mondiale sanitaire, alimentaire, sociale, économique** : aide humanitaire, droits de tirage spéciaux du FMI, relance mondiale et concertée s'inscrivant dans le cadre des Objectifs du développement durable (ODD) de l'Agenda 2030 de l'ONU.

### Financer la sortie de crise

L'impact budgétaire de cette crise sera majeur, tant sur le plan des finances publiques que des comptes sociaux. L'investissement de court terme est d'une telle ampleur qu'il va contraindre les choix de long terme pourtant indispensables, les investissements sociaux et écologiques. Il va nous falloir collectivement faire face à ce paradoxe, car l'une des leçons de la crise, c'est la nécessité de « réintroduire le long terme ». Vouloir résorber trop vite la dette ferait courir le risque d'entrer dans une nouvelle décennie de crise. Notre boussole ne doit pas être la dette mais la soutenabilité écologique, sociale et démocratique de notre société. Les efforts devront être redistribués, comme les richesses, afin de consolider le consentement à la solidarité.

- **Profiter des taux bas pour investir dans une économie soutenable.** La soutenabilité des finances publiques doit s'articuler à une stratégie de création de richesses qui intègre les enjeux sociaux et environnementaux. Toutefois, l'investissement public ne suffira pas. L'État français doit orienter les investisseurs vers les marchés à fort potentiel écologique et de réduction des inégalités sociales.
- **La finance durable constitue un levier de mise en œuvre d'une transition écologique juste, ainsi que les financements innovants.** L'investissement socialement responsable (ISR) permet d'orienter l'épargne individuelle et collective vers la transition écologique et sociale. Le développement des obligations vertes (« green bonds ») et sociales (« social bonds ») peut jouer un rôle utile face aux besoins de financement mais devra faire l'objet d'une évaluation transparente et impliquant la société civile.
- **S'appuyer sur la nouvelle pratique de la BCE en revendiquant la reprise des dettes liées au coronavirus** et peser sur la répartition et l'utilisation de l'emprunt commun prévu dans le cadre du plan de relance Next Generation UE de la Commission européenne.
- **Mettre l'épargne au service d'une relance écologique et sociale** (investissement socialement responsable).

- **Réformer la fiscalité pour plus de justice sociale** : lutte contre l'optimisation fiscale ; des revenus du capital soumis au même barème que les revenus du travail ; un impôt unique progressif sur le capital ; ajout d'une tranche de 50 % au barème de l'impôt sur le revenu au-delà de 300 000 euros annuels ; réforme des droits de successions et sur les donations pour mettre davantage à contribution les plus hauts patrimoines.
- **Promouvoir l'idée d'une taxe sur le carbone ajouté.**

### **Maitriser et développer nos filières et services publics stratégiques**

Une relocalisation aveugle des activités serait illusoire, voire dangereuse (manque de compétences, de matières premières, risques de représailles économiques, etc.). Mais la France et l'Europe doivent se poser la question de ce qu'elles veulent/peuvent produire et quels sont les secteurs indispensables à l'amélioration de notre résilience pour demain. Cela nécessite d'arbitrer les questions de pouvoir d'achat, de diversification et de sécurisation des approvisionnements, de notre autonomie stratégique (nationale et européenne), dans des dimensions sectorielles et territoriales. En parallèle, il s'agit de développer les secteurs essentiels à la transition écologique et sociale: services publics et au public, rénovation thermique des bâtiments, transports (dont fret), énergie, alimentation/agroécologie, bois et forêt, batteries, eau, déchets, santé, restauration des écosystèmes. La maîtrise de nos filières stratégiques nécessitera en particulier une analyse stratégique et géopolitique des ressources nécessaires aux secteurs clefs pour construire un modèle économique durable et juste. Cela doit être pris en compte dans la construction de nos échanges commerciaux, qui devront mieux tenir compte des enjeux écologiques et de justice sociale.

\* \* \*

Nous sommes entrés dans une période d'incertitude et de complexité. Crise sanitaire, crise écologique, crise économique et sociale, crise démocratique, etc. Nous devons gérer de multiples risques en tenant compte de leurs interdépendances. Face à l'ampleur de la tâche, les 17 objectifs de développement durable de l'Agenda 2030 universel offrent une grille de lecture qu'il importe de ne pas perdre de vue. En France, il s'agit de traduire concrètement les 6 enjeux prioritaires au cœur « des engagements des acteurs » :

- 1 Agir pour une transition juste, en luttant contre toutes les discriminations et inégalités et en garantissant les mêmes droits, opportunités et libertés à toutes et à tous.
- 2 Transformer les modèles de sociétés par la sobriété carbone et l'économie des ressources naturelles, pour agir en faveur du climat, de la planète et de sa biodiversité.
- 3 S'appuyer sur l'éducation et la formation tout au long de la vie, pour permettre une évolution des comportements et modes de vie adaptés au monde à construire et aux défis du développement durable.
- 4 Agir pour la santé et le bien-être de toutes et tous, notamment via une alimentation et une agriculture saines et durables.
- 5 Rendre effective la participation citoyenne à l'atteinte des Objectifs de développement durable, et concrétiser la transformation des pratiques à travers le renforcement de l'expérimentation et de l'innovation territoriale.
- 6 Œuvrer au plan européen et international en faveur de la transformation durable des sociétés, de la paix et de la solidarité.

L'une des leçons de la crise, c'est la nécessité de « réintroduire le long terme ». Par-delà les objectifs, il importe de définir ensemble les trajectoires, les étapes intermédiaires, les indicateurs de court, moyen et long terme qui orienteront les acteurs, dans le cadre d'une conférence de la transformation écologique et sociale. Donnons-nous cet horizon commun.

**Face à la crise inédite que nous vivons et malgré les défis que nous allons devoir affronter, la CFDT n'entend pas céder à une forme de catastrophisme. Elle a la responsabilité de participer pleinement à construire un nouveau contrat écologique et social qui associe toutes les forces vives au niveau national et territorial, dans une période de gestion de risque. Avec son réseau unique de militants et d'adhérents, la CFDT a aussi la force de porter ce que vivent les travailleuses et travailleurs, afin d'y apporter des réponses.**

## ORGANISATION ET SANTÉ AU TRAVAIL

### LA BANQUE DES TEMPS : UNE PROPOSITION CFDT POUR UN MEILLEUR AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Lors de son congrès confédéral à Rennes en 2018, la CFDT a décidé de lancer une réflexion approfondie sur la question de la conciliation des temps tout au long de la vie, dans la continuité de son engagement de toujours concernant la réduction du temps de travail.

Partant du constat que la durée du travail ne peut plus être déconnectée de l'organisation du travail, de la charge de travail ou de l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, l'objectif fixé était clair : la création d'un dispositif de type « banque des temps » pour inventer de « nouveaux équilibres ».

La vision d'une réduction et d'un aménagement du temps de travail centrés sur la durée hebdomadaire de travail paraît dépassée alors que l'on assiste à une réduction des gains de productivité, la persistance du chômage de masse ou encore la progression des carrières hachées.

Nos enquêtes « *Parlons Travail* » et « *Parlons Retraites* » (respectivement + plus de 200 000 et + plus de 100 000 répondants) nous ont démontrés des aspirations nouvelles, non pas à modifier la durée du travail, mais à dégager de nouvelles marges de manoeuvre et ce tout au long de la carrière davantage qu'à la fin de la vie active.

C'est pour cela que nous avons imaginé un dispositif de « **banque des temps** » destiné à permettre aux travailleurs de gérer leurs temps de vies différemment. Ce dispositif, dans un premier temps, prendrait la forme d'un compte épargne temps universel. Inspiré des CET tels qu'ils existent aujourd'hui, ils en diffèreraient en ne restant pas bornés aux frontières de l'entreprise : il s'agirait d'un fond interprofessionnel au sein duquel des comptes individuels seraient gérés.

#### Ce dispositif serait universel

Il concernerait l'ensemble des travailleurs, qu'ils soient salariés du privé, agents des fonctions publiques, indépendants... Il permettrait la portabilité des droits au temps : l'individu pourrait conserver ses droits acquis quand il change d'employeur, de statut, de secteur d'activité ou de métier.

Le travailleur pourrait créditer son compte épargne temps universel en temps (dans certaines limites cependant afin de préserver les temps de repos obligatoires et de ne pas mettre en danger sa santé) ou en argent (primes...). Ces crédits rejoindraient un fond interprofessionnel géré par un tiers au sein duquel l'individu bénéficierait d'un droit de tirage décalé dans le temps et proportionnel à ce qu'il aura déposé augmenté d'un possible abondement, notamment par l'employeur, qui reste encore à penser.

Ainsi, le travailleur pourrait épargner du temps quand les réalités de sa vie le lui permettraient et en récupérer quand il le voudrait ou en aurait besoin à des fins personnelles, familiales ou autres.

D'autres applications seraient également souhaitables et envisageables, comme permettre une plus grande solidarité, ou de suivre des formations qui ne rentreraient pas dans le domaine de la formation professionnelle. D'autres usages seraient encore sûrement à inventer.

**Dans la pratique**, ce droit, pour être effectif et donc avoir un intérêt véritable pour les travailleurs devrait être assorti de certains corollaires :

- **Confidentialité**, pour ne pas créer de discrimination, notamment à l'embauche, pour les individus qui épargneraient beaucoup de temps.
- **Opposabilité à l'employeur**, pour garantir que les économies de temps réalisées puissent être utilisées.
- **Accompagnement**, pour que les bénéficiaires puissent utiliser réellement et efficacement ce droit nouveau en toute connaissance de cause.
- **Négociation**, pour discuter de l'organisation du travail et du temps de travail dans les entreprises et que celles-ci prennent en compte le mieux possible cette nouvelle donne.

**Une fois ce dispositif mis en place, nous souhaiterions qu'il se développe pour devenir un véritable outil de transformation sociale, en redonnant du « pouvoir d'agir » aux travailleurs sur la gestion de leur temps. La banque des temps, dont le compte épargne temps ne serait qu'une première pierre, serait un outil servant à créer de nouveaux droits et de nouveaux équilibres. Il devrait permettre aux individus de mieux concilier leurs différents temps de vie, d'abord à l'échelle de la carrière et plus tard, pourquoi pas à l'échelle de toute une vie ?**

## NÉGOCIATIONS SANTÉ AU TRAVAIL : LES OBJECTIFS DE LA CFDT

La CFDT demandeuse d'une négociation sur la santé au travail et la QVT depuis presque deux ans et souhaite une réforme ambitieuse en la matière.

La France est très en retard sur ses voisins européens en matière de prévention de la santé au travail. Notre système est principalement tourné vers la réparation, qui est normale et nécessaire, mais il vaudra toujours mieux empêcher le travail de casser un salarié que de devoir indemniser un salarié parce que son travail l'a cassé.

L'enjeu de la négociation sur la santé au travail et la QVT pour la CFDT est de remettre la prévention au cœur du système pour préserver la santé des travailleurs. Et pour une politique de prévention efficace, c'est sur les conditions de travail et l'organisation du travail qu'il faut agir et ce au plus près des travailleurs, c'est-à-dire sur leurs lieux de travail, en donnant aux travailleurs des possibilités d'agir sur leur travail.

C'est autour de ces principes que la réorganisation des services de santé au travail doit se faire pour permettre l'accompagnement des entreprises, notamment les plus petites.

### Objectifs

Un accord ambitieux qui soit porteur de changements réels pour les travailleurs et les entreprises pour faire progresser la prévention, prendre en compte les réalités du travail et les besoins des travailleurs et (re)organiser in fine le système d'acteurs pour ce faire.

Concernant la prévention pour la santé au travail : sortir d'une approche médicale et médicalisée et centrer la prévention sur les réalités du travail en réaffirmant les axes de travail du PST3 comme lignes de force

- Lutter contre les TMS et les accidents graves et mortels par des actions spécifiques sur les risques physiques et techniques.
- Améliorer la prévention des risques chimiques et de certains risques émergents par une véritable traçabilité des expositions et une meilleure formation des acteurs de l'entreprise.
- Prendre en compte les risques organisationnels par une approche centrée sur le travail.
- Faire du document unique d'évaluation des risques professionnels un outil de prévention basé sur le dialogue social et l'analyse du travail réel.

Concernant la qualité de vie au travail : réinterroger la qualité de vie au travail pour mettre au cœur des politiques de santé les réalités du travail et la qualité du travail, afin de répondre par le dialogue social aux transformations du travail et aux enjeux de vieillissement de la population.

- Faire émerger des espaces d'expression renouvelés qui conduisent à la prise en compte réelle de la parole des travailleurs et qui favorisent l'implication et la participation de ceux-ci.
- Faire de la conduite des changements un élément central des transformations du travail et des réorganisations des entreprises, s'appuyant sur des études d'impact éclairant les travailleurs et les acteurs du dialogue social de l'entreprise.

- Contribuer à l'évolution des pratiques managériales afin que celles-ci soient davantage tournées vers la discussion autour des organisations du travail et l'implication des travailleurs.
- Faire de qualité de vie au travail et de la qualité du travail des leviers pour traiter des questions d'attractivité des métiers, des filières et des entreprises.

Concernant l'organisation et la gouvernance des services de santé au travail : mettre en place une offre de services homogène et de qualité sur l'ensemble du territoire, permettant l'accompagnement des plus petites entreprises dans l'évaluation des risques quels qu'ils soient.

- Établir un diagnostic territorial partagé entre les partenaires sociaux permettant de répondre aux enjeux de proximité avec les entreprises et les travailleurs.
- Élaborer une nouvelle offre de services des SSTI pour permettre l'accompagnement des entreprises dans l'évaluation des risques professionnels et l'intégration des enjeux de qualité de vie au travail en complément du suivi des travailleurs.
- Faire de la coopération entre les acteurs de la prévention une exigence permettant le développement de compétences collectives pour nourrir la nouvelle offre de services des SSTI.
- Impulser un paritarisme renouvelé dans la gouvernance des SSTI, condition nécessaire à une démarche d'évaluation de la qualité du service rendu.

En transversalité de ces trois grands axes de la négociation se situe une exigence de la CFDT à savoir la lutte contre la désinsertion professionnelle qui concourt au maintien en emploi des travailleurs et notamment des seniors.



## POSITION CFDT SUR LA PROPOSITION DE RECONNAISSANCE EN MALADIES PROFESSIONNELLES DES PATHOLOGIES LIÉES AUX CONTAMINATIONS PAR LE SARS-COV2

Alors que le gouvernement d'Edouard Philippe promettait par communiqué de presse du 30 juin dernier « *une reconnaissance automatique pour tous les soignants et une reconnaissance facilitée pour tous les travailleurs ayant travaillé pendant la période de confinement* », force est de constater que ces affirmations apparaissent en totale dissonance avec les textes qui nous sont présentés aujourd'hui.

D'abord, s'il est possible de saluer la création d'un nouveau tableau de maladie professionnelle dédié à la covid-19 et bénéficiant aux personnels soignants et assimilés, **il n'est en revanche pas possible de parler d'une reconnaissance automatique** pour au moins deux raisons :

- Primo, seules les affections respiratoires sont prises en compte, toutes les autres étant exclues.
- Secundo, seules les atteintes les plus graves sont prises en compte, privant ainsi de toute chance d'indemnisation les soignants asymptomatiques ou ayant développé une forme bénigne de la maladie mais qui ont été mis en arrêt de travail afin, notamment, de ne pas contaminer des collègues ou des patients. Les pertes de rémunération subséquentes seront donc laissées à leur charge, ce qui est profondément injuste.

Pour la CFDT, le tableau ne tient absolument pas compte des éventuelles complications liées à la covid-19 et qui peuvent, même si les connaissances sont encore lacunaires, être de nature diverses et possiblement intervenir chez des personnes qui n'auront pas connu d'affection respiratoire sévère ayant nécessité une oxygénothérapie. La CFDT propose donc l'ajout, dans la première colonne, d'un 2nd paragraphe « complications » listant ces complications qui pourraient être les suivantes :

- Pulmonaires : fibrose pulmonaire...
- Cardiovasculaires : troubles thrombo-emboliques, troubles du rythme, insuffisance cardiaque, infarctus...
- Rénales : insuffisances rénale chronique...
- Nerveuses et cérébrales : anosmie, agueusie, céphalées persistantes, troubles cognitifs, troubles de la mémoire, encéphalopathies...
- Fatigue chronique
- État de stress post-traumatique, troubles anxio-dépressifs persistants.

**Ensuite, pour les non-soignants, la procédure retenue ne facilite en rien la reconnaissance en maladie professionnelle**, en ce sens qu'elle renvoie à la procédure habituelle permettant de faire reconnaître l'origine professionnelle d'une maladie qui ne fait l'objet d'aucun tableau. La CFDT a plusieurs fois qualifié cette procédure de « parcours du combattant » pour les victimes. La CFDT émet plusieurs observations à cet égard :

- En choisissant la procédure de l'alinéa 7 de l'article L461-1 du code de la sécurité sociale et qui correspond à la reconnaissance d'une maladie hors tableau, et non celle de l'alinéa 6 du même article qui correspond à la procédure de reconnaissance d'une maladie pour laquelle un tableau existe mais dont les conditions ne sont pas toutes remplies, l'indem-

nisation ne sera possible que si la maladie entraîne une incapacité permanente d'au moins 25%. Ceci est en parfaite contradiction avec le communiqué de presse du 30 juin où l'on pouvait lire : « Dans le cadre de cette procédure simplifiée, aucun taux d'incapacité permanente ne sera notamment exigé »

- Ce choix de la procédure de reconnaissance hors tableau de l'alinéa 7, plutôt que de celle de l'alinéa 6, conduit également à conditionner l'indemnisation à l'établissement d'un lien « essentiel » et « direct » entre la maladie et le travail habituel de la victime. Dans le contexte de la crise sanitaire, ce lien essentiel et direct sera presque impossible à établir, ce qui rend le dispositif inopérant.
- Mais surtout, ce rattachement à la procédure de l'article L461-1 alinéa 7, au lieu de celle de l'alinéa 6, est à la fois illégal et non conforme à la jurisprudence que la Cour de Cassation a consacrée dans un arrêt du 12 juin 2015. Cet arrêt a en effet rappelé que seule la procédure de l'alinéa 6 est valable lorsqu'une victime prétend à la reconnaissance de l'origine professionnelle d'une maladie faisant déjà l'objet d'un tableau. Or, avec la création du tableau N°100 pour le régime général, rien ne peut justifier que les victimes ne remplissant pas toutes ses conditions, et notamment celles de la troisième colonne qui liste les travaux susceptibles de provoquer la maladie, soient orientées vers la procédure de l'alinéa 7, plus contraignante que celle de l'alinéa 6.

Pour ces différentes raisons, le projet d'arrêté relatif à la tarification doit a minima mentionner l'alinéa 6 de l'article L461-1 au lieu de l'alinéa 7, bien que cette modification ne suffirait pas à satisfaire pleinement la CFDT.

En effet, et au-delà de l'absence de concordance entre les déclarations gouvernementales et les textes qui nous sont soumis pour avis, **la CFDT rappelle qu'elle défend depuis le départ l'idée d'une reconnaissance automatique pour l'ensemble des travailleurs ayant contracté le virus alors qu'ils exerçaient leur profession en présentiel, avec la mise en place d'un fonds d'indemnisation ad hoc permettant une réparation intégrale.** La CFDT défend également l'idée d'une indemnisation pour les victimes collatérales, par exemple les personnes vivant sous le même foyer que le travailleur et ayant été contaminées par lui, ce qui n'a pas non plus été retenu. Le système qui nous est présenté est par conséquent très éloigné de l'objectif de justice sociale tel que la CFDT l'imagine, et apparaît davantage comme une entreprise de communication qui ne produira que peu d'effets concrets. Ce n'est absolument pas à la hauteur des déclarations présidentielles ou gouvernementales insistant sur la nécessité d'une reconnaissance de l'engagement des travailleurs qui ont permis au pays de ne pas s'effondrer durant la crise sanitaire et notamment pendant le confinement. C'est pourquoi en l'état actuel, la CFDT émet un avis défavorable concernant à la fois le décret relatif à la reconnaissance en maladie professionnelle et l'arrêté relatif à la tarification qui lui est lié.

## TÉLÉTRAVAIL : PRÉCONISATIONS COMMUNES

La période d'urgence sanitaire a grandement poussé les entreprises et les administrations à mettre en place le télétravail de manière précipitée et imposée. Cette mise en place a souvent été effectuée de façon empirique, ses conditions n'ayant pas été anticipées. De plus, le télétravail ayant été effectué en concomitance avec la garde des enfants dans de nombreux cas, celui-ci s'est déroulé dans des conditions particulières.

Privilégier ce mode de travail reste une demande forte avec le déconfinement progressif mais au-delà, devient une demande plus durable dans le temps.

De nombreux travailleurs souhaitent désormais télétravailler ou télétravailler plus régulièrement qu'auparavant. Ils ont, en effet, souvent pu percevoir une plus grande autonomie et pu faire preuve de plus d'initiatives dans leur travail.

Les bénéfices de la réduction des temps de déplacement entrent aussi en ligne de compte : une moindre fatigue pour les travailleurs, et une réduction de l'empreinte écologique. En effet, la crise sanitaire a changé notre regard sur la place du travail et le rapport que nous entretenons avec lui au quotidien.

La conciliation de nos vies professionnelles et personnelles est à nouveau questionnée. Si l'on met en regard les enjeux de la transition écologique et de la transformation numérique, de nombreux signaux laissent présager d'un nouvel avenir pour le télétravail.

Aussi, l'expérience non anticipée du télétravail vécue actuellement doit faire l'objet d'une formalisation collective pour asseoir quelques principes indispensables, identifier les difficultés, dégager des repères communs, permettre un retour d'expérience. Cela alimentera le dialogue social d'entreprise et au sein des administrations en vue de la mise en place d'un accord de télétravail pertinent tant en période « ordinaire » qu'en période « dégradée ».

L'objectif du présent document est de donner des points de repères dans la période de reprise d'activités et mettre en perspectives le sujet pour s'en (re)saisir dans les mois qui suivront dans le cadre de dialogue social de qualité.

### Faire du télétravail un objet de dialogue social

Le télétravail doit faire l'objet d'un dialogue social de qualité entre l'employeur, les travailleurs et leurs représentants pour en déterminer les conditions de mise en œuvre de manière optimale au bénéfice de tous et pour assurer un socle commun de repères et de garanties entre salariés et employeur.

Aussi, toute sollicitation d'un employeur par un salarié pour la mise en place de télétravail doit conduire à la mise en place d'une charte a minima ou mieux encore d'un accord relatif au télétravail.

Un suivi de cette mise en œuvre et des retours d'expérience doivent être instaurés afin d'en adapter si besoin les modalités.

Le télétravail mis en place dans le cadre de la crise sanitaire covid19 doit s'appuyer sur les accords ou charte existants dans l'entreprise ou l'administration.

Le dialogue social concernant le télétravail doit à la fois se traduire dans un accord spécifique mais aussi dans les discussions relatives aux plans de continuité d'activité ou plans de reprise

d'activité de l'entreprise au sein du CSE, et au sein des comités techniques et CHSCT des administrations.

### **Mettre en place le télétravail implique de questionner l'organisation du travail**

Le télétravail est une forme d'organisation du travail particulière qui doit se réfléchir en regard des autres formes d'organisation du travail à l'œuvre dans l'entreprise ou l'administration. Les modalités de cohabitation de toutes celles-ci sont donc à examiner afin qu'elles puissent s'articuler. La mise en place du télétravail ne peut faire l'impasse d'une réflexion globale.

Le télétravail ne peut devenir une modalité mobilisable pour 100 % du temps et de l'activité de travail des salariés. L'alternance télétravail/travail en présentiel doit être privilégiée afin notamment d'éviter le phénomène d'isolement du télétravailleur et les risques professionnels associés tels que les risques psycho-sociaux.

La relation du travailleur avec le collectif de travail et la ligne managériale notamment par une communauté d'expérience et un dialogue professionnel sur le lieu de travail est essentielle.

### **Avoir une réflexion d'ensemble sur les postes éligibles**

La crise sanitaire a démontré que le télétravail, pour des emplois perçus a priori comme non éligibles, était pourtant possible. Désormais tout poste, lors de sa création et/ou modification, doit intégrer la possibilité que certaines activités et/ou tâches soient réalisables en télétravail. Cet aspect pourrait ainsi être stipulé dans les offres d'emploi.

### **Distinguer les différentes formes de télétravail**

Le télétravail peut être régulier et stable c'est-à-dire défini et prévu à l'avance, il peut s'agir d'un télétravail occasionnel en réponse à des besoins ponctuels et/ou des imprévus. Enfin, il peut être mis en place pour circonstances exceptionnelles comme la menace d'épidémie, ou en cas de force majeure. Cette dernière situation doit demeurer la seule exception au principe du volontariat qui régit le télétravail. Dans les autres cas, le principe du double volontariat entre le travailleur et l'entreprise ou l'administration doit être la règle.

### **Mettre en place des modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail**

Le télétravail, malgré les assouplissements de la dernière ordonnance, n'est ni un droit, ni une obligation, que ce soit pour le salarié ou l'employeur. Le télétravail, dans le cadre de la relation salarié-manager, doit donc comporter un caractère doublement volontaire. Le critère du volontariat peut être formalisé dans les entreprises et les administrations par la mise en place d'un système d'autodiagnostic et/ou de candidature (questionnaire d'autoévaluation, formulaire papier, formulaire en ligne, ou mail).

### **Envisager le télétravail autrement qu'au domicile du télétravailleur**

Le recours volontaire au télétravail est justifié fréquemment par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail ou la durée des trajets domicile-travail. Il n'est pas impératif que le télétravail s'effectue au domicile du télétravailleur. Les espaces de co-working et autres tiers lieux sont une solution. De même, les locaux d'un autre site de l'entreprise ou de l'administration doivent pouvoir être mobilisés et utilisés dès lorsque la proximité

du domicile d'un télétravailleur est connue. Les conditions d'exercice du télétravail dans ce cadre doivent être prévues.

### **Créer les conditions de réussite de la mise en œuvre du télétravail**

La confiance est un élément essentiel et incontournable pour réussir le déploiement du télétravail qui profite à tous et toutes, entreprise ou administration, management et collaborateurs. Les conditions pour créer cette confiance s'articulent autour des éléments suivants :

- Dispenser des formations au télétravail et à ses outils en amont de toute mise en place, tant pour les managers que pour les collaborateurs
- Rappeler le rôle clé du management pour l'adaptation des objectifs des collaborateurs, agir sur la régulation de la charge de travail, tout comme sur la redéfinition/priorisation des tâches
- Utiliser à bon escient les outils numériques et collaboratifs afin de ne pas augmenter la charge mentale
- Mettre en place une gestion des horaires et le cadre du droit à la déconnexion
- S'assurer de l'égalité d'accès au télétravail entre femmes et hommes est une des conditions de réussite de sa mise en œuvre.

Les pratiques managériales sont donc au cœur des conditions nécessaires à la mise en œuvre du télétravail. Elles doivent mobiliser la confiance entre les acteurs, permettre le respect des différentes sphères de la vie du télétravailleur, articuler la production en télétravail et celle en présentiel et maintenir la cohésion du collectif de travail.

### **Clarifier les usages des outils numériques et leurs limites**

L'éligibilité au télétravail concerne les postes de travail et non le salarié au regard de son équipement personnel en matériel informatique ou de téléphonie portable. L'employeur doit fournir au télétravailleur les outils (matériels, logiciels, accès sécurisé aux bases de données de l'entreprise/administration...) et l'information sur les limites et les règles inhérentes à leur utilisation. La crise sanitaire a pu mettre en lumière l'inadaptation des parcs de matériels informatiques de certaines entreprises et administrations quant à la pratique massive du télétravail.

### **Intégrer les enjeux de préservation de la santé, sécurité des travailleurs comme ceux de la prévention de la désinsertion professionnelle pour les personnes pouvant être fragilisées par la mise en place de ce type d'organisation du travail**

Le travailleur est un être social qui a besoin de relations sociales et professionnelles. Le télétravail n'est pas adapté à tous. Dans la période de crise actuelle, quand il devient obligatoire, il est donc fortement subi et non choisi. Les risques d'isolement et de perte de lien social avec les collègues et le management, les risques de perte de sens ou d'utilité sont à anticiper. Aussi, en période « ordinaire », le télétravail doit continuer de faire l'objet du volontariat du travailleur.

Les bonnes conditions d'exercice du télétravail à domicile ou dans un tiers lieu sont primordiales pour qu'il soit vécu positivement. La prévention des risques professionnels, quelle qu'en soit leur origine doit être de mise et faire l'objet d'une prise en compte et d'une évaluation

a priori. Le rôle du management de proximité est ici central : une évaluation et un suivi des situations de travail doivent pouvoir être réalisés régulièrement pour anticiper toute difficulté.

### **Prendre en compte les situations particulières des travailleurs handicapés**

Un regard particulier doit être porté sur la situation des travailleurs handicapés pour s'assurer que l'aménagement de leur poste tienne compte de leurs besoins, tant d'un point de vue ergonomique que de communication. Les relations de travail doivent être consolidées pour prévenir tout risque de désinsertion professionnelle. Des points réguliers doivent être organisés avec le manager pour s'assurer que le télétravail ne crée pas de situation de distanciation sociale trop importante, engendrant un risque accru d'isolement. Dans ce sens, les liens avec les collègues de travail doivent être confortés.

### **Réinvestir le bénéfice de la reconfiguration des locaux de l'entreprise/administration dans la mise en œuvre du télétravail au bénéfice de ses conditions d'exercice**

L'expérience imposée de télétravail a démontré la pertinence de cette modalité d'organisation du travail dans nombre d'entreprises et administrations. Les réflexions de celles-ci pourraient les amener à revoir la taille et la configuration de leurs locaux du fait du recours plus massif au télétravail. Les réorganisations inhérentes à ces restructurations immobilières doivent faire l'objet d'un dialogue social de qualité qui aborde les conditions de travail dans les espaces de travail reconfigurés et l'investissement dans des conditions améliorées d'exercice du télétravail (qualité des matériels, prise en charge de coûts annexes des travailleurs, formations ad hoc, investissement dans des pratiques managériales renouvelées...).



**CFDT.FR**

 @CFDT

 /la.CFDT

 @cfdt\_officiel

 CFDT