



# 16<sup>e</sup> CONGRÈS FÉDÉRAL

## LE HAVRE

13-16 JUIN 2023

**Cfdt:** SERVICES



# Projet de Résolution

**2023-2027**

Version du 05/05/2023 13 :31



## Repères graphiques :

### Amendements intégrés

Amendement mis au débat : Pages 9 ; 13 et 25

Les paragraphes concernant l'organisation se distinguent par un fond orange.

--

## Introduction

Notre résolution a pour objectif de définir la ligne politique qui pilotera nos actions sur la période de 2023 à 2027 et au-delà. Elle est héritière des résolutions précédentes, mais aussi des droits acquis de longues luttes par nos prédécesseurs et fruit des évolutions législatives. Parfois, les législations évoluent au gré des contextes et de courants politiques qui animent notre paysage politique.

Cependant, la CFDT Services se veut garante de la préservation d'un socle de droits fondamentaux qui visent à faire progresser et équilibrer les intérêts économiques, sociaux et environnementaux. Au fil des années nous constatons que les crises successives érodent certains marqueurs forts du pacte social qui lie le salarié à son employeur et à la promesse de sécurité faite par l'état.

A ce titre, certains de ces fondamentaux pourtant inscrits dans la loi peinent déjà à être appliqués. La CFDT Services s'engage à mettre un accent particulier sur les points détaillés dans la présente résolution, enjeux majeurs de nos secteurs d'activité.

Dans un second temps, le propre de notre activité syndicale est de proposer et obtenir de nouveaux droits. Dans un contexte législatif déjà dense, il est délicat d'envisager de nouveaux droits qui ne viennent modifier un écosystème déjà complexe.

Pour permettre l'adhésion du plus grand nombre et jouer notre rôle d'efficacité, nous devons orienter, prioriser nos actions et agir au bon niveau de décision.

Par ailleurs, l'influence de la fédération s'acquière au travers des relations solides avec les acteurs et institutions coopérants dans un secteur. La CFDT Services s'engage pour soigner les liens avec les autres fédérations syndicales, patronales et institutions.

Enfin, un syndicalisme engagé doit porter sa part d'idéal, de rêve pour donner le cap de nos actions, envisager un avenir meilleur et permettre le progrès. C'est aussi une clé importante de notre développement : donner envie d'un avenir meilleur et plus serein.

Rêver, c'est aussi faire corps très concrètement avec les attentes des futures travailleuses et travailleurs.

# 1. Conserver, faire respecter et valoriser nos acquis :

## 1.1 Dans une société en mutation

1.1.1. *Sanctuariser la protection des données des salariés* : Les entreprises ont aujourd'hui accès à un grand nombre de données personnelles, parfois sensibles qui donnent à l'employeur un pouvoir important sur le salarié. Le règlement général sur la protection des données (RGPD) impose un certain nombre de règles sur l'information à fournir, le consentement à obtenir, et sur la conservation des données par les entreprises **et en particulier le droit d'accès, de rectification, d'effacement, de limitation, de portabilité, d'opposition, de définition du sort des données personnelles « post mortem » et de réclamation concernant le traitement des données personnelles.**

1.1.1.1. La Fédération des services sensibilisera les collectifs **et les syndicats** à cette problématique pour leur permettre de mieux comprendre les enjeux, les obligations de l'employeur, et par conséquent mieux défendre les intérêts des salariés. Elle défendra la mise en place d'une consultation des CSE sur les seules données que l'entreprise peut être amenée **légalement** à conserver et traiter, sur l'information à fournir aux salariés, sur la durée de conservation de chaque type de données, leur lieu de conservation physique et les mesures mises en place par l'entreprise pour en assurer la sécurité, ainsi qu'une extension du périmètre des expertises possibles du CSE à ce domaine **et, en particulier les actions de mise en place relative au traitement des données des représentants du personnel, délégués syndicaux...** Elle défendra également l'accès et la consultation du registre des traitements de l'entreprise aux élus ou un élu dûment habilité.

1.1.1.2. Elle agira également pour la mise en place d'un véritable droit d'accès des salariés à toutes leurs données personnelles : familiales, de santé, dossier disciplinaire, etc..., et des recours possibles en cas de traitement par l'entreprise de données dont les salariés n'ont pas eu connaissance.

1.1.1.3. La Fédération des Services CFDT portera également une attention accrue à la protection des données personnelles de ses militantes et militants **et ses adhérents et adhérentes.**

1.1.2. *Anticiper l'évolution des métiers et les nouveaux emplois* : Dans le cadre des mutations en cours et à venir, les employeurs et les organisations patronales ont une part de responsabilité qu'ils doivent assumer par le dialogue social **en exigeant lors de la consultation sur la mise en place d'outils numériques et notamment l'introduction de l'intelligence artificielle, la mise en place de gestion prévisionnel des emplois et des parcours professionnel.** La gestion prévisionnelle

des emplois et des parcours professionnels doit faire l'objet d'une négociation en entreprise et en branche avec au préalable des analyses, fournies si besoin par des experts, de façon à identifier les nouveaux emplois et à définir les compétences requises. Les analyses prospectives doivent être partagées par les partenaires sociaux. **La CFDT veillera à ce que chacun des points négociés dans l'accord GEPP fasse l'objet d'un suivi des indicateurs clairement chiffrés.** Les travailleuses et travailleurs doivent bénéficier d'une aide à la transition professionnelle pour accéder à ces nouveaux emplois **avec une attention particulière pour les travailleuses et travailleurs seniors** parce que la GEPPMM dans les entreprises et la GPEC dans les branches ne suffisent pas.

**1.1.3. Prévention des risques professionnels :** La crise Covid dans son ensemble et l'instabilité qu'elle a générée dans les entreprises a eu un impact direct sur le travail, nécessitant une très grande flexibilité et adaptabilité de la part des travailleuses et travailleurs. La charge de travail et la multi-compétences ont largement augmenté, de nouvelles organisations internes ont été mises en place dans des délais très contraints et l'on en mesure déjà les effets néfastes sur la santé des salariés **en particulier la prise en compte du Burn out comme du bore out comme une maladie professionnelle à intégrer dans les DUER.**

1.1.3.1. Face à ces risques connus, mais non pris en compte jusqu'alors et avec l'apparition de nouveaux risques (biologiques, environnementaux, géopolitiques...), il est indispensable de contraindre les employeurs à associer les représentants du personnel dans l'élaboration et la mise à jour des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) sur la base de données objectives. L'accès au DUERP doit être garanti pour tout salarié de l'entreprise et doit faire l'objet d'un suivi régulier avec les représentantes et représentants du personnel.

1.1.3.2. Les moyens des comités sociaux et économiques (CSE) et des commissions de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) devront par ailleurs être renforcés car ils ont plus que prouvé leur utilité, **malgré un recul d'efficacité et de proximité par rapport aux CE-DP-CHSCT, et une charge accrue pour les élus** en période de pandémie, de catastrophes environnementales ou de conflits mondiaux, pour trouver des solutions et être force de propositions. Les employeurs doivent en prendre conscience et aller au-delà du minimum légal comme c'est trop souvent le cas actuellement. **La pénibilité autre que physique doit être prise en charge. L'intensification du travail et le Lean Management imposent une charge mentale parfois intense. Ces types de RPS doivent être pris en compte.**

1.1.3.3. On a pu mesurer également, la facilité avec laquelle les entreprises ont abusé du licenciement pour motif « inaptitude » sans réelle recherche de reclassement en amont. Les employeurs préférant favoriser le turn-over plutôt que de mettre en place des mesures préventives ou correctives liées aux risques professionnels, il devient nécessaire de dénoncer ces pratiques et d'augmenter les obligations de l'employeur en amont d'un licenciement

pour inaptitude. **Une recherche de partenariat avec certains organismes sera entreprise afin que les employeurs puissent les solliciter plus facilement afin de garantir un meilleur maintien dans l'emploi pour les salariés.** La prise en compte des conseils des services de prévention et de santé au travail (SPST) en matière d'aménagement de poste doit par ailleurs devenir un élément incontournable pour un meilleur maintien dans l'emploi des salariés.

1.1.4. *Préserver la planète grâce à un monde plus vertueux* : L'organisation du travail peut être un atout majeur pour contribuer à préserver la planète dans ce sens et agir pour le développement durable. Agir pour réduire les horaires fractionnés, négocier dans les branches et les entreprises pour mettre fin aux horaires hachés, cette démarche permettra d'augmenter le nombre d'heures des contrats à temps partiels, de diminuer le nombre de trajets et de concilier vie pro /vie perso. Agir dans les entreprises par l'intermédiaire des CSE, lors des négociations et dans les conseils d'administration pour peser dans les décisions afin d'intégrer la prise en compte de démarche utile à la planète et aux salariés.

## 1.2. En tenant compte de la spécificité de nos secteurs

1.2.1. *Anticiper les destructions d'emploi* : mobiliser les moyens actuels pour défendre les salariés dont les emplois sont menacés : La CFDT Services tout comme la diversité de son champ professionnel sont souvent méconnues en interne comme en externe. Pour être entendus, nous devons aussi être visibles, mettre nos actions, nos secteurs et nos métiers en avant. Certains emplois sont très gravement menacés, voire en voie de disparition, d'autres sont en tension. Le dispositif transition collective (TransCo) est particulièrement adapté à nos secteurs car nous connaissons des entreprises qui vivent les deux situations. Nous pouvons ainsi mettre plus facilement les deux collectifs en relation pour utiliser TransCo.

1.2.1.1. Rendre lisible qui nous sommes, personnaliser notre activité est ce à quoi nous devons nous employer lors des 4 années à venir.

1.2.2. *Renforcer notre modèle de protection sociale au service de tous* : La CFDT Services réaffirme l'importance et l'efficacité de notre système de protection sociale qui joue son rôle d'amortisseur, malgré des failles (travailleurs précaires, jeunes, **séniors**, indépendants travaillant seuls, **travailleurs migrants...**) et des dégradations.

1.2.2.1. C'est par la négociation de branche que se bâtit le socle de la Protection Sociale appliqué en entreprise.

1.2.2.2. Pour la CFDT Services, le rôle des partenaires sociaux est incontournable, d'où l'importance de la cogestion. Cependant, il n'y a pas vocation à voir les négociateurs de branche devenir l'égal des actuaires car cela nous priverait

de notre liberté d'expression syndicale. Mais, c'est bien la façon d'appréhender la politique de la protection sociale de branche dans le respect des valeurs de la CFDT, notamment la solidarité et l'égalité, qui peut et doit peser sur les décisions.

1.2.2.3. C'est la raison pour laquelle, la CFDT Services sera vigilante au respect de cette cogestion qui va dans le sens du dialogue social, d'une justice sociale et d'une meilleure protection des salariés.

1.2.3. *Renforcer la portabilité des droits des travailleurs* : La portabilité est un dispositif de complémentaire santé et prévoyance conquis par la CFDT. Ce dispositif financé par la solidarité permet aux travailleuses et travailleurs licenciés ou en fin de contrat de bénéficier de son contrat collectif d'entreprise, jusqu'à un an après la fin de son contrat de travail. C'est également possible en cas de liquidation judiciaire.

1.2.3.1. Dans les faits, la portabilité n'est pas toujours actionnée ou son effectivité est très peu suivie en raison de certaines difficultés pour y accéder. Cela entraîne le renoncement à ce dispositif. La méconnaissance du droit, la technicité des documents administratifs transmis au travailleur, les formalités à remplir avec des documents parfois difficiles à produire, l'absence d'accompagnement sont autant de sujets et d'axes de progrès.

1.2.3.2. La CFDT Services demandera aux employeurs et organismes complémentaires de rendre ce dispositif plus simple et plus accessible pour qu'il soit effectivement utilisé.

### 1.3. Pour un monde du travail plus juste

1.3.1. *Eveiller/ faciliter/ rendre possible la protection sociale : Un système de plus en plus complexifié* : Les différentes composantes du dispositif de protection sociale peuvent apparaître comme difficiles à appréhender et il peut être compliqué de distinguer le rôle des différents acteurs. Pourtant, la protection sociale complémentaire fait pleinement partie des conditions d'emploi. Ainsi, la protection sociale doit être négociée comme un tout et le paritarisme de gestion en protection sociale doit quant à lui être un vecteur de pacification sociale.

1.3.1.1. La crise a démontré la force de notre système de protection sociale mais a aussi mis en exergue certaines insuffisances des accords dans la couverture des salariés.

1.3.1.2. Afin d'aider nos mandatés au pilotage des régimes au sein des branches professionnelles mais aussi dans les entreprises, la CFDT Services les accompagnera et les formera dans la compréhension des différents enjeux car notre plus grand défi sera d'être les plus réactifs possibles dans les périodes de bouleversements.

1.3.2. *La prévoyance de demain n'est pas celle d'hier. Un régime doit être le reflet de la société pour laquelle il intervient* :

1.3.2.1. Dans une situation habituelle, les accords de protection sociale sont nécessaires pour conserver une couverture de protection optimum des salariés, donc leurs emplois, leur pouvoir d'achat, leur pouvoir de vivre pour eux et leur famille. C'est encore plus vrai dans une période d'intensification des risques, avec parfois des décalages. Il est donc indispensable d'adapter les accords complémentaires santé et prévoyance aux réalités de ce que les travailleurs vivent. Les couvertures collectives de complémentaire santé sont de l'avis de tous les experts les plus protecteurs, par rapport aux contrats individuels, non seulement pour les travailleurs mais également pour leur famille. En effet, les contrats ne sont jamais conditionnés à l'âge du salarié, et comprennent très souvent des éléments de solidarité. La mutualisation dans les contrats collectifs, constitue un réel avantage pour les salariés en termes de pouvoir d'achat et d'actions de solidarité.

1.3.2.2. Parce que l'accompagnement social et la fabrique de solidarités sont des enjeux majeurs, la CFDT Services renforcera sa collaboration avec les acteurs à but non lucratif de la protection sociale.

1.3.3. *Mettre en pratique les mesures déjà existantes en matière de responsabilité sociétale* : Lors du dernier mandat les prérogatives des élus du CSE ont évolué et celles des mandatés doivent tenir compte de l'évolution de la législation en faveur de la préservation de l'environnement. Dans cette dynamique, il convient de suivre avec attention un corpus législatif conséquent (Loi climat, loi sur les orientations mobilités, loi sur l'économie circulaire...) et de mesurer leur bonne prise en compte par les entreprises et branches professionnelles.

1.3.3.1. Nos mandatés devront disposer des outils qui leur permettent d'assurer les nouvelles missions qui leurs sont confiées. Les priorités s'articuleront autour de la compréhension des enjeux, le repérage et la construction de pistes d'amélioration, mais aussi le diagnostic de la situation de leur entreprise et de leur branche.

1.3.3.2. La fédération aura pour priorité de favoriser l'adaptation de tous les dispositifs négociés en branche comme en entreprise en rapport avec la préservation de l'environnement.

1.3.3.3. La responsabilité sociétale des entreprises est entrée en vigueur depuis de nombreuses années. La CFDT Services sera engagée pour dépasser les effets d'affichage et formulera des propositions concrètes via ses mandatés pour faire évoluer l'engagement des entreprises sur le sujet.

1.3.3.4. La CFDT Services recommandera la création de commissions environnement **avec mise en place de moyens en temps supplémentaire** au sein de chaque CSE. Celle-ci aura pour mission de suivre les engagements de l'employeur dans la réponse aux obligations et évolutions légales et de formuler des préconisations en matière de politique d'achat responsable.

- 1.3.3.5. Une politique favorisant les achats responsables sera proposée par la CFDT Services : Des outils seront conçus et déployés afin de permettre à la fédération, aux mandatés, aux élus et syndicats de mesurer les effets de choix responsables en matière d'achat.
- 1.3.3.6. **La fédération veillera à négocier dans les BDESE les indicateurs de Responsabilité Sociétale et Environnementale**
- 1.3.4. *Démocratie, vivre ensemble, lutte contre les discriminations :*  
Réinterroger le sens de nos valeurs : Ces quatre dernières années ont rudement mis à l'épreuve les remparts qui protègent notre idéal de vivre ensemble. Pour faire vivre notre vision de la démocratie, nous devons jouer notre rôle émancipateur en nous replongeant dans nos fondations par l'éducation populaire.
- 1.3.5. **La fédération rappellera la nécessité de continuer à lutter contre les violences faites aux femmes et aux hommes dans les entreprises.**
- 1.3.5.1. La Fédération des Services accompagnera les syndicats et les collectifs d'entreprise volontaires à appréhender le sens des valeurs telles qu'elles se sont construites à la CFDT tout au long de son histoire.

## 2. Conquérir de nouveaux droits et adopter de nouvelles pratiques

### 2.1. Dans une société en mutation

- 2.1.1. *Accompagnement vers les nouveaux emplois : évolutions technologique, sociétale, environnementale.* En réponse aux nouvelles contraintes, enjeux sociétaux, environnementaux et conjoncturels il apparaît comme indispensable de repenser le temps et l'organisation du travail **tout en évitant pour les travailleurs un sentiment de perte de sens au travail et les effets négatifs des nouveaux outils technologiques comme la surcharge informationnelle et l'hyper-connectivité.**
- 2.1.1.1. Une meilleure articulation des temps de travail peut à la fois avoir un impact bénéfique sur : la santé au travail, **l'équilibre vie professionnelle / vie syndicale et vie personnelle / vie sociale.**, les dépenses liées aux trajets, la garde d'enfants....

## Amendement proposé par le syndicat HTR Ile-de-France :



2.1.1.2. La CFDT Services **ne voit pas** la semaine de 4 jours comme une solution **sauf si cette réorganisation est bien mise en œuvre. Dans ce sens la semaine de 4 jours doit** passer par le stade de l'expérimentation **afin de régler les problématiques comme la charge de travail** portée par les équipes CFDT là où le modèle de l'entreprise le permet.

2.1.1.3. Le planning choisi, le télétravail, sont autant d'autres possibilités qu'il convient d'envisager également. Néanmoins, pour le télétravail, il sera désormais nécessaire d'augmenter notre niveau d'exigence sur les contreparties dans la mesure où le coût du travail dans ce cadre, est assumé en partie par le salarié. **De même, le développement important du télétravail a pour corollaire un accroissement du flex-office dans les entreprises. Ce sujet doit être pris en charge et anticipé en fixant notre niveau d'exigence et en fournissant des outils aux équipes.**

2.1.1.4. Ces nouvelles organisations du travail auront peut-être un impact sur les ouvertures dominicales puisque les salariés, tous secteurs confondus, auront d'autres temps pour consommer. Cela obligera les employeurs à revoir leur position sur ce sujet. Les secteurs des Services étant fortement impactés par la banalisation du travail dominical, il conviendra également de réaffirmer **nos exigences et** notre positionnement politique et stratégique sur ce point.

2.1.1.5. Les contrats étudiants sont nombreux dans les champs des services qui sont pourvoyeurs des premiers emplois. Cette main d'œuvre vulnérable et manipulable fait souvent les frais d'employeurs peu scrupuleux qui abusent de leur position. La CFDT Services réfléchira à la création de nouveaux droits spécifiques à cette catégorie de salariés en encadrant **la formation**, les horaires et les rythmes afin de rendre le travail compatible avec les temps scolaires.

2.1.2. *Réinterroger notre manière de communiquer vers une communication d'influence* : La CFDT Services à travers ses militants regorge de nombreux talents. Il sera question lors de cette nouvelle mandature de les identifier et de les faire participer à notre communication. L'objectif est de réussir notre transition vers un monde où celle-ci est omniprésente et revêt un caractère stratégique majeur.

2.1.2.1. Face à la montée en puissance des représentants d'intérêts et à la sensibilité que leur témoignent les décideurs publics et privés, nous devons exposer nos revendications en utilisant les mêmes compétences et outils. Les militantes et militants dans les entreprises, dans les branches ou dans tout autre espace de décision, devront avoir la capacité de faire contrepoids face

aux employeurs, à leurs représentants et aux cabinets de lobbying qui agissent en leurs noms.

2.1.3. *Former les militantes et militants à la communication* : Les équipes des services effectuent un travail remarquable dans les entreprises. Elles agissent au quotidien pour obtenir de nouveaux droits, négocier, défendre les salariés, les informer et prendre en compte tous les sujets de société puisqu'ils ont un impact aussi dans le monde du travail.

2.1.3.1. Pour les chercheurs en sciences sociales, le constat est le même depuis près de 40 ans, les organisations syndicales françaises sont de médiocres communicants. C'est le point majeur qui les empêche de percer le plafond de verre qui les coupe d'une grande partie des salariés et de l'opinion publique qui leur est trop souvent défavorable.

2.1.3.2. La CFDT Services a donc son rôle à jouer pour enrayer cette stagnation en mobilisant les moyens nécessaires pour que ces pratiques se professionnalisent et que ses militants gagnent en autonomie en matière de communication.

2.1.3.3. Pour cela, il nous faut absolument donner l'ensemble des outils pour que nos équipes communiquent mieux sur le travail titanesque accompli au quotidien.

2.1.3.4. Les militantes et militants qui sont en première ligne devront être formés à la communication, compétence qui fait partie intégrante du travail syndical. Cette maîtrise est un outil de valorisation et d'émancipation pour les équipes, qui rendra les collectifs plus autonomes dans leur action.

2.1.3.5. Valoriser nos réussites passera aussi par le fait de rendre visible notre action.

2.1.4. *Adapter l'offre de formation aux besoins des militants (offre / durée / acteurs)* : La formation syndicale est une priorité pour la Fédération des Services. Elle est un outil essentiel pour permettre à nos adhérents, nos élus et nos mandatés, d'être informés et de remplir leur rôle pleinement. Dans ce sens, la formation syndicale doit s'adapter. Diversifier l'offre de formation et ses supports est un enjeu important afin de répondre aux besoins des adhérents. La montée en compétence des militants revêt également un caractère important pour maintenir notre représentativité et l'augmenter.

Il nous faudra :

2.1.4.1. Différencier les supports en fonction des besoins mais aussi tenir compte des contraintes des adhérentes et adhérents et des militantes et militants.

- 2.1.4.2. Adapter des modules en séquences courtes ou plus longues pour pouvoir répondre au plus grand nombre.
- 2.1.4.3. Proposer une proximité géographique et numérique pour répondre à notre objectif d'être au plus près des adhérentes et adhérents et militantes et militants.
- 2.1.4.4. S'appuyer sur le réseau CFDT dans sa globalité, pour mutualiser afin d'offrir à chacun une formation adaptée **tout en aidant à développer un parcours de formation au cours de sa vie syndicale.**
- 2.1.4.5. Optimiser et utiliser la plate-forme « ma formation en un clic » pour permettre à tous nos adhérents de connaître les outils qui leur sont proposés et les formations à distance ou en E-Learning qui sont disponibles.
- 2.1.4.6. Avoir une attention particulière dans l'animation et l'accompagnement des militants animateurs de formation syndicale. Si nous devons maintenir une démarche d'éducation populaire qui se base sur l'intervention de militantes et militants de terrain et la dynamique de groupe, il est nécessaire de proposer des formations de professionnalisation. L'attractivité du réseau animateur est essentielle pour que nous puissions dispenser les formations nécessaires à nos militantes et militants et adhérentes et adhérents.

2.1.5. *Appropriation des questions liées à l'utilisation des technologies numériques par les travailleuses et travailleurs et les militantes et militants* : Tous ne sont pas forcément familiers d'un environnement numérique et robotique, en particulier dans nombre de nos secteurs. Cependant la transition technologique s'est fortement accélérée depuis la crise du Covid19 : nouvelles organisations du travail nécessitant de nouveaux outils mis en place dans des conditions dégradées, sans formation ni accompagnement. En France, dans un cadre plus général, le déploiement de l'intelligence artificielle et de nouvelles formes de robotisation rattrape son retard par rapport au reste du monde.

- 2.1.5.1. A contrario, les employeurs ne se pressent pas à assumer leur responsabilité envers les travailleuses et travailleurs.
- 2.1.5.2. Il est donc indispensable d'imposer ces questions au sein des CSE et des branches afin qu'aucun salarié ne soit laissé au bord du chemin et puisse acquérir les connaissances et la pratique nécessaires à sa sécurité et à son maintien dans l'emploi.
- 2.1.5.3. **La croissance de la numérisation rend le management de plus en plus invisible. Cela pose des défis juridiques car ce management n'est pas plus identifiable en tant que détenteur de pouvoir.**

2.1.6. *Restructuration des branches* : La restructuration des branches n'est pas terminée. La restructuration des branches, telle que la CFDT Services l'envisage, a pour but de renforcer leurs missions :

- Réguler la concurrence,
  - Définir des garanties collectives en produisant des normes,
  - Ordonner ce qui relève de la branche **et ce** qui relève des entreprises.
  - Rendre un avis d'interprétation des dispositions conventionnelles,
- Plutôt que d'attendre une intervention de l'État, la fédération des Services revendique l'autonomie des partenaires sociaux dans l'appréciation des regroupements de branche les plus pertinents, dans le cadre d'un paritarisme respectueux et d'une méthode de négociation raisonnée. La fédération des Services proposera les critères suivants pour évaluer les rapprochements :
- La cohérence sociale et économique : une logique de secteur ou de filière.
  - La vitalité du dialogue social,
  - Le nombre de salariés,
  - La qualité de la prise en charge des petites entreprises,
  - La participation des organisations **syndicales** au dialogue social européen voire mondial.

2.1.7. *Réguler les nouvelles formes de travail (« darkstores », plateformes pilotées depuis l'étranger)* : Les nouvelles formes de travail posent souvent des difficultés aux travailleuses et travailleurs : inégalités, non accès à la protection sociale, frein à l'organisation des salariés, contournement des règles sociales...

2.1.8. *Accompagner les secteurs en transitions vers de nouvelles activités* :  
Devant les défis de transition qui attendent les métiers du champ des services, la CFDT Services agira à tous les niveaux possibles pour exiger des rapports précis et étayés sur l'évolution des métiers. Elle œuvrera pour bâtir la gestion prévisionnelle des parcours professionnels et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui s'imposent.

2.1.9. *Développer le syndicalisme numérique* : Droit syndical pour l'usage du numérique, nouvelles pratiques militantes : **le** syndicalisme évolue en lien avec les outils de communication disponibles. **Le** monde du travail est impacté par la digitalisation et le numérique. L'ensemble des acteurs sociaux, que ce soient les employeurs, les associations ou le monde politique, tous utilisent les différents supports numériques. Nous devons accompagner les militants à se saisir de ces outils. Informer et accompagner les militants dans l'utilisation de ses outils est un impératif pour permettre l'expression de la CFDT pour toucher l'ensemble des adhérentes et adhérents sur l'ensemble des supports utilisés.

2.1.10. *Revendiquer plus de dialogue social dans les négociations des CSE* :  
Mobilisation autour de l'axe revendicatif portant sur la proximité en fonction de la structure et des besoins : CSSCT, présence ou heures pour les suppléants, représentants de proximité.

2.1.10.1. Affirmer le rôle de la branche pour donner suite aux évolutions législatives : Devant les enjeux de compétitivité des entreprises qui gèlent, bien trop souvent dans nos champs, les possibilités d'évolution des rémunérations et conditions de travail, la fédération des Services revendiquera une branche qui jouera pleinement son rôle de régulation et de garante de l'attractivité de ses métiers. La branche devra être l'interlocutrice principale pour les consultations du secteur par les institutions.

**Amendement proposé par le syndicat des Services Ariège-Gascogne Midi-Toulousain :**



2.1.10.2. Revendiquer la mise en place d'instances représentatives chez les franchiseurs par la reconnaissance d'UES pour l'ensemble des sociétés franchisées afin d'obtenir de nouveaux droits pour les salariés.

## 2.2. En tenant compte de la spécificité de nos secteurs

2.2.1. *Organiser les salariés isolés (offre/ structures adaptées) :* Un très grand nombre d'adhérents ne sont pas rattachés à une section syndicale, soit parce que le nombre d'adhérents est trop faible dans leur entreprise, soit parce que leur statut ne leur offre pas cette possibilité (salariés TPE, salariés du particulier employeur, freelances...). Il est constaté dans la plupart des cas que c'est l'exécutif du syndicat qui devient l'interlocuteur principal et le seul contact de ces adhérents appelés « isolés », représentant parfois un tiers de l'ensemble des adhérents du syndicat. C'est une situation qui n'est plus tenable pour les adhérents concernés et pour les responsables de syndicat y consacrant une très grande partie de leur temps au détriment du temps à passer pour les sections. Pour ces adhérentes et adhérents, l'absence de rattachement à une section génère souvent des interrogations que ce soit dans l'exercice de leurs droits ou de leur possibilité d'expression au sein du syndicat, posant des questions de démocratie interne.

2.2.1.1. Ce qui fait sens à la CFDT, c'est le collectif. Il permet aux adhérents de rompre avec l'isolement et de s'organiser pour agir. Notre objectif est de permettre à chaque adhérente ou adhérent de la CFDT de s'inscrire dans un cadre collectif de proximité et d'en être acteur s'il le souhaite. La Fédération des Services participera à l'expérimentation confédérale pour de nouvelles formes d'organisation collectives de proximité, professionnelles et interprofessionnelles permettant à chaque adhérent de s'inscrire dans un cadre collectif.

- 2.2.1.2. Ce chantier sera piloté par chaque syndicat qui en restera le responsable. Son animation et son organisation s'appuieront sur les adhérentes et adhérents en lien avec les syndicats concernés. Il appartiendra à chaque syndicat de s'inscrire et de participer à ces expérimentations.
- 2.2.2. *Chantier interne confédéré* : L'ensemble **des militantes et** militants incarnent au quotidien les valeurs et les positions de la CFDT. Ils développent le nombre d'adhérents, obtiennent des avancées pour **les travailleuses et** les travailleurs et portent le sens de notre syndicalisme. Leurs rôles et missions se sont complexifiés durant ces dernières années rendant leurs tâches de plus en plus exigeantes. Ce constat engage l'ensemble de la CFDT pour les accompagner. La CFDT Services participera activement aux objectifs confédéraux visant à faire évoluer notre organisation qui doit reposer sur un renforcement des syndicats.
- 2.2.2.1. Cela passe par un renforcement des syndicats qui nécessite de clarifier leurs rôles et leurs prérogatives, tout en veillant au respect et à la garantie de leur autonomie. Nous réaffirmons que les syndicats constituent des structures politiques de base de la CFDT. Ils assurent les trois missions fondamentales : développer le syndicalisme par la création de sections et de collectifs ; faire vivre la démocratie interne ; accompagner les adhérentes et adhérents, les militantes et militants et les sections dans leurs fonctions revendicatives et de syndicalisation.
- 2.2.2.2. La baisse de moyens constatés dans les syndicats oblige à repenser une partie de leur activité. Il faut développer et renforcer les principes de solidarité et de mutualisation des moyens. Un chantier spécifique sera conduit avec eux pour renforcer le fonctionnement de leurs instances et le rôle de leurs responsables. Ce chantier devra tenir compte de leurs différences, du droit syndical dont ils disposent, de leur histoire locale, de leur couverture géographique et de leurs moyens financiers et humains.
- 2.2.2.3. En lien avec les syndicats, la fédération des Services impulsera une stratégie d'accompagnement des syndicats visant le renforcement du fonctionnement de leurs instances et de leurs sections syndicales. Il sera notamment conduit dans le cadre de l'ARC (Accompagnement, Ressources, Conseil) Cela se concrétisera par :
- 2.2.2.4. Rendre plus attractif les syndicats auprès **des adhérentes et** adhérents et **des militantes et** militants par un lieu de débat, de capitalisation et de partage de pratiques.
- 2.2.2.5. Définir un cadre d'organisation collective, tenant compte de la spécificité des sections dont les **des adhérentes et** adhérents dépendent de plusieurs syndicats.
- 2.2.2.6. Renforcer les syndicats afin qu'ils puissent influencer sur les positions et les actions à la fois sur leurs sections et au sein de l'organisation CFDT.

- 2.2.2.7. Aider les syndicats à mettre en œuvre une réelle stratégie de développement en favorisant l'échange des pratiques et la mutualisation des moyens.
- 2.2.2.8. A tous les niveaux de l'organisation, ce sont bien les militants qui assurent le lien avec les travailleuses et travailleurs et les adhérentes et adhérents, transformant l'expression individuelle en une parole collective. Pour atteindre ce principe de base, il convient de renforcer l'accompagnement des **militantes et militants**. La résolution confédérale du Congrès de Lyon **en 2022** acte les difficultés du dispositif de l'ARC qui est maintenant en place. Durant la prochaine mandature, la CFDT Services devra renforcer sa contribution à mener l'ARC à maturité pour en faire une priorité syndicale.
- 2.2.2.9. Pour cela, la Fédération redéfinira son mode de coopération dans ce projet confédéré. Nous participerons aux ateliers participatifs en lien avec les unions régionales afin de définir le mode de soutien aux syndicats, dans leur démarche d'accompagnement ciblés des équipes nationales. La Fédération des Services participera également à l'expérimentation confédérale des « contrats d'accompagnement » aux syndicats. Ils devront permettre de clarifier les objectifs et le rôle de chaque organisation en matière d'accompagnement, d'aide à la structuration et d'accueil de nouveaux collectifs.
- 2.2.2.10. Par le sens que donne le militantisme à l'action syndicale, par les rencontres qu'il engendre, par les connaissances qu'il apporte, par l'émancipation qu'il produit, il doit être un apport pour les **militantes et militants**. Le militantisme CFDT est donc un engagement s'inscrivant dans un cadre collectif syndical.
- 2.2.3. *Parcours **militantes et militants** (temps/éthique/déontologie)* : La limitation a trois mandats successifs nous oblige encore davantage à structurer les parcours pour nos mandatés. La charte des mandatés insistera sur l'éthique du mandaté. **La fédération sera vigilante sur le suivi et l'accompagnement des mandatés en situation d'épuisement.** La fédération insistera sur le suivi et la responsabilité du mandaté vis-à-vis de ses mandants : information, éthique et déontologie. Former les mandatés aux fonctions pour lesquelles ils sont désignés est essentiel. **La fédération prendra en compte la nécessité d'accompagner le mandaté après l'échéance de son mandat, notamment en ce qui concerne une éventuelle mise en danger vis-à-vis de son employeur.**
- 2.2.3.1. La reconnaissance du cursus de formation dispensé par la fédération, mais également des compétences acquises au cours des mandats confiés pourra être confirmée par l'intégration de parcours certifiants recommandés par la fédération. Celle-ci engagera des travaux sur les pistes de reconversions favorables aux mandatés à l'issue de leurs mandats. **[création d'un nouvel article] Afin de permettre au mandaté de bénéficier de la**

vision de son employeur et de son mandant pour défendre les aspects concernant son engagement pro et son engagement militant : la fédération proposera pour plus de coordination la possibilité pour les militants d'être accompagné lors de leur entretien de début et de fin de mandat par un représentant de leur mandant.

2.2.3.2. En cas d'absence prolongée (plus de 2 mois) telle liée à un arrêt de travail, les mandats d'entreprise ou de branche pourront être suspendus afin qu'ils puissent être assurés par **une autre mandatée ou un autre** mandaté durant l'arrêt de travail.

2.2.4. *Nouvelles formes de militantisme* : La résolution confédérale adoptée au Congrès de Lyon en 2022 invite l'ensemble de l'organisation à s'ouvrir à de nouvelles formes militantisme. Cela part d'un constat partagé sur les limites de notre capacité à répondre à l'ensemble des sollicitations des travailleuses et travailleurs auprès de la CFDT mais aussi par notre difficulté à attirer de nouveaux militantes et militants. Si l'objectif est de rendre plus attractif le syndicalisme et développer l'engagement des adhérentes et adhérents, nous devons avoir la capacité de les accompagner et de les protéger par notre structure. Les élus, mandatés ou responsables internes jouent un rôle central et essentiel. Nous devons développer un vivier de militantes et militants bien plus large, qui pourra les épauler, assumer d'autres tâches nécessaires à notre fonctionnement et apporter de nouvelles compétences.

2.2.4.1. Ce principe qui consiste à développer de nouvelles façons de militer dans nos structures nécessite du temps. Il demande également, après l'acceptation, l'adaptation de nos modes d'organisation actuels. En lien avec la Confédération, la Fédération participera à la production d'outils et à l'accompagnement des syndicats qui souhaitent repenser l'organisation du travail syndical.

2.2.4.2. En parallèle, il sera proposé des « collectifs de projets » afin de permettre à celles et ceux qui se retrouvent dans le syndicalisme CFDT d'adhérer et de participer à son action avec de nouvelles formes de militantisme. Ce projet fait suite au constat que de nombreux collectifs se créent dans le cadre du travail, hors des organisations syndicales.

2.2.4.3. Ces collectifs rassemblent des travailleuses et travailleurs unis autour d'un objectif commun, d'une expérience commune ou d'un statut temporaire. Ces nouvelles formes d'engagement thématique qui sont souvent temporaires devront être repérées et intégrées sur les nouvelles formes de militantisme. Elles pourraient également s'articuler avec des formes actuelles de militantisme.

- 2.2.5. *Adapter nos outils internes et externes pour atteindre un maximum de nos travailleurs* : En parallèle de notre présence quotidienne sur le terrain auprès des salariés, les outils que nous utilisons quotidiennement pour mener nos missions peuvent parfois atteindre leurs limites. Aussi, il sera nécessaire au cours de la nouvelle mandature, de se pencher sur les médias les plus adaptés pour toucher les travailleurs, notamment la structuration et l'utilisation de nos données (toujours dans le respect du RGPD).
- 2.2.6. *Gestion de la ressource militante* : Le renouvellement de nos responsables passe par un suivi bienveillant et proactif de nos mandatés. Leur montée en compétence sera un objectif constant pour la CFDT Services.

## 2.3. Pour un monde du travail plus juste

- 2.3.1. *Donner plus de force à la lutte contre les discriminations* : La CFDT Services mène des actions pour lutter contre les discriminations dans les entreprises mais certaines limites s'imposent à nos moyens. Pour ce qui est de lutter contre les discriminations à l'embauche et pour libérer la parole des travailleurs qui n'osent pas révéler les actes qu'ils subissent : il pourra être envisagé des partenariats avec des institutions et associations ayant la capacité de nous accompagner pour gagner en efficacité.
- 2.3.2. *Equilibre des responsabilités pro/perso (place des aidants, congé proche aidant, du temps pour aider,...)* : Tout salarié peut être amené dans sa vie personnelle, à devenir « Aidant » pour un membre de sa famille (enfant, conjoint, parent...).
- 2.3.2.1. Dans les secteurs des services, où la pénibilité au travail est une réalité à laquelle s'ajoute trop souvent de la précarité. Être ou devenir « Proche Aidant », est ressenti comme une difficulté supplémentaire à vivre, et à assumer.
- 2.3.2.2. La tension des métiers du domicile associée à l'allongement de la durée de vie nécessite que le statut d'Aidant soit mieux intégré dans l'écosystème de la société, à commencer par le monde du travail qui doit contribuer à l'effort collectif d'accompagnement des aînés et des personnes fragiles.
- 2.3.2.3. Cela passera par la négociation d'accords d'entreprise ou de branche afin d'offrir un véritable statut protecteur au salarié Aidant, que ce soit en ce qui concerne son maintien dans l'emploi, sa rémunération, sa santé, son parcours professionnel, sa formation.

*2.3.3. Proposer de nouvelles mesures de représentativité dans les TPE et SPEED (salariés du particulier employeur et de l'emploi à domicile) :* Les élections TPE sont partie intégrante de la mesure de la représentativité des organisations syndicales. Depuis plusieurs années, la CFDT Services a fait le constat que ce mode de scrutin rend aléatoire les résultats tant le nombre de votants est faible. Le modèle des très petites entreprises (TPE) et des particuliers employeurs rend difficile l'implantation et l'action syndicale. Par ailleurs, la syndicalisation n'offre pas forcément la garantie d'un vote CFDT. Au regard de la part que représentent les secteurs des services dans le scrutin TPE et de l'impact de celui-ci sur la mesure de la représentativité, la CFDT Services a toute légitimité à mener une réflexion sur ce scrutin et à faire connaître la finalité de ses travaux à la Confédération, seule structure pouvant intervenir auprès des services d'Etat compétents.

## **2.4. Travailler pour vivre ET pouvoir vivre de son travail, ne pas perdre sa vie à la gagner :**

Pour la fédération des Services, le travail représente bien plus qu'une source de revenu, c'est un lieu d'échanges sociaux, de construction, d'émancipation. Nos revendications sur tous les sujets défendent ces valeurs comme une garantie d'un monde plus juste et plus humain porteur d'un travail qui construit et non qui détruit par des rémunérations, conditions de travail et horaires dégradés.

*2.4.1. Agir pour un accès au logement :* Que ce soit pour les salariés à temps partiel contraint, les saisonniers, **les alternants, les apprentis** et les précaires, accéder au logement et avoir un logement décent représente un enjeu de dignité au travail :

2.4.1.1. Revendication de longue date de la CFDT Services pour les saisonniers, ce besoin de logement décent a enfin un impact plus retentissant avec la pénurie de main d'œuvre dans le tourisme.

2.4.1.2. Dans les zones touristiques, à loyer élevés, isolées géographiquement, le logement est un besoin fondamental pour les saisonniers des entreprises de tourisme. Il est également un critère de recrutement et de fidélisation des saisonniers.

2.4.1.3. Les possibilités de logement dans de bonnes conditions sont nombreuses : logements aidés des collectivités locales, location d'appartements ou mise à disposition de logements de l'entreprise de tourisme concernée (villages vacances, hôtels, internats, campings).

2.4.1.4. Plus qu'un toit et quatre murs, le logement saisonnier doit aussi préserver la vie privée et garantir le droit à la déconnexion. Les dortoirs sans intimité et les logements exposés, sur site, où le saisonnier peut être dérangé

sur ses temps de repos par l'employeur ou les clients ne sont pas une solution. Les équipes CFDT ont un grand rôle à jouer sur ces problématiques, liées à la santé au travail.

2.4.1.5. Dans le cadre des nouveaux objectifs de transition écologique et RSE des entreprises, la CFDT Services revendique qu'une partie du budget des investissements des entreprises du tourisme soit affectée à la rénovation énergétique et à l'aménagement de logements saisonniers.

2.4.1.6. Enfin, la CFDT Services revendique également de développer les besoins connexes au logement saisonnier, comme faciliter les moyens de transports, la prise en charge par l'employeur du trajet aller-retour jusqu'au site de prise de poste, le stationnement, l'accès aux services de santé et aux dispositifs de formation présents sur le territoire. Ainsi, la saison deviendra une réelle opportunité professionnelle et personnelle pour le salarié.

2.4.2. *Agir pour un meilleur pouvoir d'achat* : Le partage des richesses est un objectif essentiel pour la CFDT Services. La reconnaissance financière de l'engagement des salariés passe par le partage éthique et juste de la richesse produite par l'entreprise.

2.4.2.1. Lorsque la richesse de l'entreprise ne permet pas d'augmentation du pouvoir d'achat, la CFDT Services s'engagera dans toutes les démarches permettant de l'améliorer. Cela passera notamment par la mise en visibilité des conséquences concrètes des délais de carences sur la précarisation des salariés, mais aussi sur la vie familiale et la part décroissante du salaire dans les revenus des ménages de nos secteurs.

2.4.3. *Face à l'individualisme, la force du collectif et de la mutualisation* : Dans un monde bousculé par les événements climatiques et les crises sanitaires, nous avons tous pu constater leurs conséquences sur les salariés de nos secteurs et ce malgré le haut niveau de protection sociale en France.

2.4.3.1. Pour autant, durant la crise, les régimes conventionnels de santé et prévoyance ont fait leurs preuves.

2.4.3.2. Pour accentuer la protection des salariés, la CFDT Services travaillera à renforcer et développer un cadre de mutualisation conventionnelle dans toutes ses branches. Elle portera la mise en œuvre du haut degré de solidarité et de fonds d'action sociale qui sont l'expression même de nos plus fortes valeurs.

2.4.4. *La solidarité valeur fondamentale de la CFDT* : Dans un monde qui promeut chaque jour davantage l'individualisme, la CFDT Services reste convaincue de la force du collectif et de la mutualisation pour assurer une protection sociale de qualité, avec les mêmes garanties, services et niveaux de

cotisation, pour toutes les entreprises d'une branche, quels que soient leur taille, l'âge et l'état de santé de leurs salariés.

2.4.4.1. Face au constat de la poussée assurancielle lucrative au sein des entreprises, la CFDT Services insistera sur le principe de solidarité qui doit être placé au cœur de la mise en œuvre de la couverture complémentaire.

2.4.4.2. La CFDT Services privilégiera ainsi, les organismes à but non lucratif qui prônent des valeurs de solidarité, valeur fondamentale de notre organisation syndicale.

2.4.5. *Une co-construction de la protection sociale : un enjeu de gouvernance* : La CFDT Services reste très attachée à la co-construction de la protection sociale qui autorise une véritable gouvernance accordant aux partenaires sociaux une participation active. Si cela est souvent le cas dans les branches, beaucoup d'entreprises ne laissent pas cette possibilité aux salariés alors même que ceux-ci financent une partie de la cotisation.

2.4.5.1. Pour ne pas se couper de toute possibilité de revendication par la suite, la CFDT Services recommande au salarié de s'acquitter d'une partie de la cotisation.

2.4.5.2. La CFDT Services revendique l'implication systématique des partenaires sociaux lors des négociations des accords de santé et prévoyance dans leur entreprise ainsi qu'un pilotage paritaire sur la mise en œuvre en leur donnant la possibilité d'améliorer la qualité des garanties en adéquation avec les besoins des salariés.

2.4.6. *Impact de l'Activité partielle en cas de longue maladie : la double peine pour les salariés* : Les salariés placés sous ces dispositifs ont vu leurs prestations de prévoyance et des retraites baisser de façon parfois drastique parce qu'elles sont calculées en pourcentage des revenus, et donc sur l'indemnisation perçue pendant l'activité partielle.

2.4.6.1. Pour la CFDT Services, il n'est pas acceptable que des salariés déjà fortement impactés par la crise subissent en plus le risque d'une perte des garanties complémentaires. Il n'est pas tolérable non plus qu'ils subissent le risque d'une diminution des indemnités du fait d'avoir été placé ou d'être placé en activité partielle. **Nous revendiquons le maintien de leur rémunération à 100%, pendant la période de travail partielle.**

2.4.6.2. Pour éviter aux salariés en longue maladie de subir pendant des années les conséquences financières négatives d'avoir été placé en activité partielle, la CFDT Services œuvrera à la mise en place d'un dispositif permettant le maintien des prestations identiques à un salarié n'ayant pas été mis en activité partielle.

2.4.7. *Le 1,50% cadre : Enjeu du fonds de garanties spécifiques* : Un dispositif de prévoyance, mis en œuvre après-guerre, avait prévu une cotisation

supplémentaire en direction des cadres pour le risque décès. À l'époque, cette cotisation pouvait s'expliquer par le faible taux d'emploi des femmes.

- 2.4.7.1. Aujourd'hui, cette cotisation fixée à 1,5 % est consacrée pour moitié à l'assurance décès, et ne prévoit pas de niveau de garanties ce qui mérite d'être questionné.
- 2.4.7.2. La CFDT Services revendiquera un régime de prévoyance cadre qui prévoit des capitaux décès dont le montant est au minimum égal à la somme due par l'employeur en cas de non-respect de ses obligations.

## 3. Laissons-nous rêver !

### 3.1. Dans une société en mutation

3.1.1. *Vers de nouvelles formes de syndicalisme* : Nouvelles pratiques et nouvelles revendications : Avec le Pacte du Pouvoir de Vivre, la CFDT a initié de nouvelles démarches et bénéficie d'un réseau plus vaste pour exercer son influence sur la société qui l'entoure. Dans le même esprit, la CFDT Services explorera des pistes de pratiques syndicales variées autour du jeu, de la pratique sportive, de l'environnement ou de la solidarité. Une autre manière de faire connaître notre activité syndicale. Une façon sérieuse de faire du syndicalisme sans se prendre au sérieux. De nouveaux partenariats associatifs seront envisagés notamment sur le plan international afin de développer les actions citoyennes qui font écho à l'activité de nos champs.

3.1.2. *Prendre en compte tout l'écosystème du péri-travail (logement/transport/garde d'enfants...)* : Afin que les conditions d'exercice de l'emploi des travailleurs soient optimales, il convient de prendre en compte tout l'écosystème du péri travail. Pour la CFDT Services, l'accès au logement, aux transports, à la garde d'enfant, aux soins, loisirs et bien-être doit être garanti et facilité. Les travailleurs consacrent la majeure partie de leur temps au travail. Leur lieu de vie et logement est conditionné par le lieu de travail. La rémunération, les transports et l'organisation du foyer sont liés aux horaires de travail et ne trouvent pas toujours de réponse dans les offres de transports localement. L'accès au mode de garde d'enfant est une galère que vivent de nombreux parents et la difficulté s'accroît quand les horaires de travail sont atypiques ou irréguliers. L'accès aux soins est quant à lui rendu impossible quand les rythmes de travail et les amplitudes ne permettent pas de prendre de RDV pour le suivi médical ou que les salaires sont trop faibles pour prendre en charge le montant non remboursé par les dispositifs.

- 3.1.2.1. Dans cette optique, la CFDT Services souhaite faciliter l'accès aux différentes composantes du péri travail afin de rendre les temps de travail et les temps en dehors du travail plus qualitatifs et plus sereins.
- 3.1.2.2. Dans le dialogue social de branche, des fonds d'action sociale seront à négocier ou à améliorer afin de prendre en compte ces différents aspects.
- 3.1.3. *Intervenir dans les entreprises pour négocier les plans de mobilité :* Intégrant les besoins des salariés et la course contre le réchauffement climatique, cette démarche doit permettre aux salariés de réduire leur temps et coût de trajets, réduire l'utilisation des véhicules et de transports grand émetteur de gaz à effet de serre.
- 3.1.4. *Agir dans les réalités virtuelles :* Pouvoir agir dans les réalités alternatives : Malgré les travers (humains, écologiques) apparents des espaces numériques virtuels (type Metaverse) et leurs chances potentielles de pérennité, ils s'inscrivent dans la réalité d'un nombre croissant de personnes, d'institutions et d'entreprises.
- 3.1.4.1. La CFDT Services devra donc entamer a minima une réflexion afin de réguler et identifier les nouvelles formes d'emploi qui s'y pratiquent. Il est aussi question de savoir quelle place nous voulons y prendre et quelles actions nous pourrions mener dans ce champ.
- 3.1.5. *Expérimenter de nouvelles formes de débats pour renforcer le collectif :* Les années de crise sanitaire et de crises politiques ont dégradé les relations interpersonnelles et nombre de militants craignent de se confronter au débat sur les sujets sensibles. La CFDT Services s'engagera pour expérimenter au sein des collectifs de nouvelles formes de débat ou explorer différentes techniques afin de remettre le débat au cœur de notre pratique démocratique dans le respect de chacun et des opinions de tous.
- 3.1.6. *Le Syndicalisme numérique :* Parmi les évolutions nécessaires à la pérennité du syndicalisme dans notre société, le numérique tient une place centrale et ce n'est pas une simple tendance.
- 3.1.6.1. Il nous faut bien sûr utiliser les multiples outils qui sont déjà à notre disposition, mais nous devons aussi être innovants.
- 3.1.6.2. Pour cela il nous faudra auditer les réseaux sur lesquels nous sommes présents et la pratique que nous en avons, mais aussi explorer ceux où nous sommes absents, en interroger les raisons et voir s'il est pertinent de s'y projeter.
- 3.1.6.3. Nous étendrons aussi cette méthode aux autres supports numériques (applications, messageries...).

3.1.6.4. **La fédération réfléchira à la mise en place d'une cellule d'innovation numérique**

## **3.2. En tenant compte de la spécificité de nos secteurs**

3.2.1. *Les secteurs des Services, des secteurs d'avenir* : Envisager un avenir meilleur pour la CFDT Services passe par la conviction profonde que le secteur des Services est un secteur d'avenir. La tertiarisation du monde du travail ainsi que le vieillissement de la population indique que nos emplois seront plus que jamais essentiels. Il est temps de vouloir un secteur fort et attractif. La nécessité du recours aux salariés de nos champs devra renforcer notre rapport de force.

3.2.2. *Temps pleins pour tous les salariés* : Mythe ou légende du temps partiel choisi ? Les emplois à temps partiels sont légion dans le champ des Services. La CFDT Services agira pour que l'objectif d'un temps plein pour tous ceux qui le souhaitent deviennent une réalité **et continuera à lutter contre les temps partiels subis qui sont des trappes à bas salaires (et basses retraites) notamment pour les femmes.**

[création d'un article] 3.2.2.1 La Fédération revendiquera dans les secteurs les plus enclins au développement du temps partiel, un décompte du temps en proportion des jours de la semaine. Si la semaine à 4 jours restent un objectif revendicatif à atteindre, les entreprises doivent permettre aux salariés à temps partiels choisi et ou contraint une planification proportionnelle.

3.2.3. *Négocier des dispositifs de temps de travail adaptés pour les séniors* : Faire sortir les salariés des situations difficiles est une priorité pour la CFDT Services. La prise en compte des contraintes, notamment physiques et psychologiques, liée à l'exercice des fins de carrière dans nos champs amène la CFDT Services à revendiquer des aménagements possibles et évolutifs dans le temps pour un déroulement de fin de carrière aménagée qui permette d'atteindre la retraite sereinement et en pleine santé. **Utiliser tous les dispositifs existants et ceux à négocier en branche pour adapter le temps de travail des séniors.**

3.2.4. *Pratiques innovantes pour favoriser l'expression des salariés* : La CFDT Services expérimentera, là où ce sera possible et là où nous ne sommes pas attendus, de nouvelles formes d'expression des salariés afin de soutenir ce droit inaliénable à la liberté d'expression et encourager les bonnes pratiques en matière d'expression sans violence sur le lieu de travail.

3.2.5. *Envisager de nouvelles pratiques pour favoriser le dialogue social dans les franchises* : Depuis de nombreuses années la CFDT Services agit en faveur d'une reconnaissance effective des réseaux d'exploitants. Au-delà de cette démarche, la CFDT Services proposera des animations nationales pour les réseaux de franchisés afin de leur permettre de faire face, à l'instar des réseaux qui les emploient, aux problèmes similaires qu'ils peuvent rencontrer. Cette animation ne se substituera pas aux prérogatives du syndicat. Les têtes de réseau organisent déjà la formation des salariés de façon globale sur l'ensemble des franchisés. S'ils le font sur la formation (enjeu financier pour récupérer de l'argent), ils peuvent le faire également pour organiser et promouvoir un dialogue social de qualité. Un état des lieux des franchises sera établi.

3.2.6. *Agir pour une labélisation sociale* : Pour les secteurs en proie à des conditions de travail atypiques et abusives mais à fort potentiel de croissance et de création d'emplois.

3.2.6.1. L'objectif d'avoir des conditions de travail décentes et équitables reste un rêve pour de nombreux travailleurs.

3.2.6.2. Expérimenter et promouvoir la labellisation sociale pour améliorer la Qualité de Vie au travail dans des branches professionnelles à forte pénurie de personnel qualifié.

3.2.6.3. Promouvoir la labellisation sociale en prenant en compte la qualité de l'emploi (salaires, conditions de travail, dialogue social et perspectives d'évolutions professionnelles) et valoriser les entreprises qui respectent ces normes sociales volontaires afin d'améliorer leur recrutement, mais aussi d'informer le grand public sur la responsabilité sociale des entreprises dans la gestion des établissements. Cette labellisation sociale pourrait être mise en place par les signataires des accords de branche pour valoriser les établissements qui au minimum respectent les engagements paritaires.

### 3.3. Pour un monde du travail plus juste

3.3.1. *Un régime de prévoyance dans toutes les branches professionnelles* : La protection du risque lourd n'est pas accessible à tous les travailleurs et n'est obligatoire que pour les cadres. Aujourd'hui encore, de nombreux salariés ne bénéficient toujours pas d'une couverture invalidité, handicap, rentes et décès.

3.3.1.1. Cette iniquité entre les travailleurs n'est pas acceptable au regard de l'importance que revêt cette couverture.

3.3.1.2. La CFDT Services revendiquera **et exigera** la généralisation de la couverture prévoyance à l'ensemble des salariés issus des branches professionnelles sans condition d'ancienneté.

3.3.2. *Maintenir le pouvoir d'achat : Des droits pour tous* : La mise en œuvre du principe de solidarité doit s'étendre aux cas de suspension de contrat de travail non indemnisés pour lesquels un salarié n'est plus couvert par sa complémentaire santé (sauf accord d'entreprise spécifique). C'est notamment le cas du congé parental, et du congé intempérie ou catastrophe naturelle, ....

3.3.2.1. Pour la CFDT Services le maintien des droits pour tous est une nécessité dans une société en mutation.

3.3.2.2. La CFDT Services revendiquera **et exigera** que le bénéfice des garanties et de la contribution de l'employeur soient maintenus dans les cas de suspension de contrat non indemnisés.

**Amendement proposé par le syndicat des Services du Morbihan :**



3.3.2.3. **Négociation pour la mise en place de CSESU dans les entreprises : La CFDT Services revendique la mise en place de CESU préfinancés non basés sur exonérations fiscales et sociales ce qui permettrait aux personnes non imposables sur le revenu d'y accéder.**

3.3.3. *Agir sur les inégalités* : congé menstruel/congé paternité allongé/meilleure gestion de la parentalité : Dans une société plus juste, la CFDT Services souhaite voir disparaître les inégalités entre les femmes et les hommes au-delà des différences liées à la rémunération.

3.3.3.1. De nombreuses femmes sont aujourd'hui les victimes silencieuses de spécificités féminines, qui, fautes d'être reconnues, sont des facteurs aggravants de pénibilité au quotidien et au travail.

3.3.3.2. Pour que la condition féminine puisse être intégrée dans sa globalité et non partiellement, la CFDT Services militera pour obtenir de nouveaux droits aux travailleuses afin qu'elles puissent gérer sereinement les conséquences de leurs menstruations dans le cadre de leur activité professionnelle.

3.3.3.3. Du fait de la spécificité des secteurs des Services, dont la grande proportion de femmes est à temps partiel, il est nécessaire de nous interroger sur la gestion de la parentalité. De nombreuses femmes réduisent leur temps de travail afin de pouvoir concilier activité professionnelle et obligations parentales faute de mode de garde, d'organisation du travail compatible ou encore de volonté du conjoint de s'impliquer dans son rôle de parent. L'arrivée d'un enfant dans le foyer ne doit pas impacter uniquement les femmes sur leurs carrières, leur emploi, leur rémunération, leur retraite.

3.3.3.4. A ce titre, la CFDT Services revendiquera un congé maternité sans perte de rémunération, permettant l'ouverture de cotisations retraites identiques à celles perçues pour l'activité travaillée et un congé paternité ouvert avec les mêmes conditions de durée et de droits.

**3.3.3.5.** Néanmoins, la réduction des inégalités ne doit pas avoir pour conséquence d'en générer de nouvelles. L'amélioration des conditions de travail, d'emploi et de rémunération doit profiter à toutes et tous et être portée en ce sens. **Les entreprises peinent à investir dans le domaine de la formation professionnelle pour les métiers les plus précaires. Il est nécessaire de contraindre les employeurs à s'emparer de ce sujet, car la professionnalisation dans les métiers des services est une réelle valeur ajoutée pour la pérennisation des emplois, et l'attractivité des métiers**

**3.3.4.** *Agir sur les inégalités vivre ensemble* : Il sera donc question d'accompagner et d'équiper les représentants de la CFDT Services dans les entreprises afin qu'ils portent politiquement nos valeurs et nos positions en faveur du vivre-ensemble.

# Table des matières

<b>Introduction</b> .....	<b>2</b>
<b>1. Conserver, faire respecter et valoriser nos acquis :</b> .....	<b>3</b>
1.1 Dans une société en mutation.....	3
1.1.1. Sanctuariser la protection des données des salariés .....	3
1.1.2. Anticiper l'évolution des métiers et les nouveaux emplois : .....	3
1.1.3. Prévention des risques professionnels .....	4
1.1.4. Préserver la planète grâce à un monde plus vertueux .....	5
<b>1.2. En tenant compte de la spécificité de nos secteurs</b> .....	<b>5</b>
1.2.1. Anticiper les destructions d'emploi .....	5
1.2.2. Renforcer notre modèle de protection sociale au service de tous.....	5
1.2.3. Renforcer la portabilité des droits des travailleurs.....	6
<b>1.3. Pour un monde du travail plus juste</b> .....	<b>6</b>
1.3.1. Eveiller/ faciliter/ rendre possible la protection sociale : Un système de plus en plus complexifié .....	6
1.3.2.1. Dans une situation habituelle, les accords de protection sociale sont nécessaires pour conserver une couverture de protection optimum des salariés, donc leurs emplois, leur pouvoir d'achat, leur pouvoir de vivre pour eux et leur famille. C'est encore plus vrai dans une période d'intensification des risques, avec parfois des décalages. Il est donc indispensable d'adapter les accords complémentaires santé et prévoyance aux réalités de ce que les travailleurs vivent. Les couvertures collectives de complémentaire santé sont de l'avis de tous les experts les plus protecteurs, par rapport aux contrats individuels, non seulement pour les travailleurs mais également pour leur famille. En effet, les contrats ne sont jamais conditionnés à l'âge du salarié, et comprennent très souvent des éléments de solidarité. La mutualisation dans les contrats collectifs, constitue un réel avantage pour les salariés en termes de pouvoir d'achat et d'actions de solidarité. 7	
1.3.2.2. Parce que l'accompagnement social et la fabrique de solidarités sont des enjeux majeurs, la CFDT Services renforcera sa collaboration avec les acteurs à but non lucratif de la protection sociale.....	7
1.3.3. Mettre en pratique les mesures déjà existantes en matière de responsabilité sociétale .7	
1.3.4. Démocratie, vivre ensemble, lutte contre les discriminations .....	8
<b>2. Conquérir de nouveaux droits et adopter de nouvelles pratiques</b> .....	<b>8</b>
<b>2.1. Dans une société en mutation</b> .....	<b>8</b>
<b>2.1.1. Accompagnement vers les nouveaux emplois : évolutions technologique, sociétale, environnementale</b> .....	<b>8</b>
2.1.2. Réinterroger notre manière de communiquer vers une communication d'influence .....	9
2.1.3. Former les militantes et militants à la communication .....	10
2.1.4. Adapter l'offre de formation aux besoins des militants (offre / durée / acteurs).....	10

2.1.5.	Appropriation des questions liées à l'utilisation des technologies numériques par les travailleuses et travailleurs et les militantes et militants :.....	11
2.1.6.	Restructuration des branches .....	11
2.1.7.	Réguler les nouvelles formes de travail (« darkstores », plateformes pilotées depuis l'étranger	12
2.1.8.	Accompagner les secteurs en transitions vers de nouvelles activités .....	12
2.1.9.	Développer le syndicalisme numérique.....	12
2.1.10.	Revendiquer plus de dialogue social dans les négociations des CSE .....	12
<b>2.2.</b>	<b>En tenant compte de la spécificité de nos secteurs .....</b>	<b>13</b>
2.2.1.	Organiser les salariés isolés (offre/ structures adaptées).....	13
2.2.2.	Chantier interne confédéré :.....	14
2.2.3.	Parcours .....	15
2.2.4.	Nouvelles formes de militantisme .....	16
2.2.5.	Adapter nos outils internes et externes pour atteindre un maximum de nos travailleurs	17
2.2.6.	Gestion de la ressource militante .....	17
<b>2.3.</b>	<b>Pour un monde du travail plus juste .....</b>	<b>17</b>
2.3.1.	Donner plus de force à la lutte contre les discriminations : .....	17
2.3.2.	Equilibre des responsabilités pro/perso (place des aidants ,congé proche aidant, du temps pour aider,...).....	17
2.3.3.	Proposer de nouvelles mesures de représentativité dans les TPE et SPEED ( <b>salariés du particulier employeur et de l'emploi à domicile</b> ) .....	18
2.4.	Travailler pour vivre ET pouvoir vivre de son travail, ne pas perdre sa vie à la gagner .....	18
2.4.1.	Agir pour un accès au logement : .....	18
2.4.2.	Agir pour un meilleur pouvoir d'achat.....	19
2.4.3.	Face à l'individualisme, la force du collectif et de la mutualisation .....	19
2.4.4.	La solidarité valeur fondamentale de la CFDT .....	19
2.4.5.	Une co-construction de la protection sociale : un enjeu de gouvernance .....	20
2.4.6.	Impact de l'Activité partielle en cas de longue maladie : la double peine pour les salariés	20
2.4.7.	Le 1,50% cadre : Enjeu du fonds de garanties spécifiques .....	20
<b>3.</b>	<b>Laissons-nous rêver ! .....</b>	<b>21</b>
<b>3.1.</b>	<b>Dans une société en mutation.....</b>	<b>21</b>
3.1.1.	Vers de nouvelles formes de syndicalisme .....	21
3.1.2.	Prendre en compte tout l'écosystème du péri-travail (logement/ transport/garde d'enfants.....).....	21
3.1.3.	Intervenir dans les entreprises pour négocier les plans de mobilité : .....	22

3.1.4.	Agir dans les réalités virtuelles.....	22
3.1.5.	Expérimenter de nouvelles formes de débats pour renforcer le collectif : .....	22
3.1.6.	Le Syndicalisme numérique .....	22
<b>3.2.</b>	<b>En tenant compte de la spécificité de nos secteurs .....</b>	<b>23</b>
3.2.1.	Les secteurs des Services, des secteurs d’avenir .....	23
3.2.2.	Temps pleins pour tous les salariés .....	23
3.2.3.	Négocier des dispositifs de temps de travail adaptés pour les séniors .....	23
3.2.4.	Pratiques innovantes pour favoriser l’expression des salariés .....	23
3.2.5.	Envisager de nouvelles pratiques pour favoriser le dialogue social dans les franchises .	24
3.2.6.	Agir pour une labélisation sociale .....	24
<b>3.3.</b>	<b>Pour un monde du travail plus juste .....</b>	<b>24</b>
3.3.1.	Un régime de prévoyance dans toutes les branches professionnelles.....	24
3.3.2.	Maintenir le pouvoir d’achat : Des droits pour tous.....	25
3.3.3.	Agir sur les inégalités .....	25
3.3.4.	Agir sur les inégalités vivre ensemble : .....	26
Table des matières .....		27
Glossaire .....		30

# Glossaire

---

<b>BDESE</b>	Base de données économiques et sociales et environnementale
<b>CCN</b>	Convention collective nationale
<b>CDD</b>	Contrat à durée déterminée
<b>CEP</b>	Conseil en évolution professionnelle
<b>CSSCT</b>	Commission hygiène, sécurité et conditions de travail
<b>CMF</b>	Cursus des mandatés fédéraux
<b>CPF</b>	Compte personnel de formation
<b>CPPNI</b>	Commission paritaire permanente de négociation et interprétation
<b>CQP</b>	Certificat de qualification professionnelle
<b>CQPI</b>	Certificat de qualification Interprofessionnelle
<b>CSE</b>	Comité social et économique
<b>EDEC</b>	Engagement de développement des emplois et des compétences
<b>GEPC</b>	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
<b>GEPP</b>	Gestion des emplois et des parcours professionnels
<b>GEPPMM</b>	Gestion Prévisionnelle des parcours professionnels de de la Mixité des Métiers
<b>LGBTI</b>	Lesbienne gay bisexuelle transgenre intersexué
<b>OPCO</b>	Opérateur de compétence
<b>PDC</b>	Plan de développement des compétences
<b>PEE</b>	Plan d'épargne entreprise
<b>RNCP</b>	Répertoire national des certifications professionnelles
<b>RSE</b>	Responsabilité sociétale des entreprises
<b>SSCT</b>	Santé sécurité conditions de travail
<b>TRANSCO</b>	Transitions Collectives
<b>URI</b>	Union régionale interprofessionnelle

NB : Pour une meilleure accessibilité les paragraphes concernant l'organisation se distinguent par un fond orange.



# Cfdt:

## SERVICES

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

