

RAPPORT D'ACTIVITÉ

2019-2023



16^e CONGRÈS FÉDÉRAL LE HAVRE

13-16 JUIN 2023

Cfdt: SERVICES

SOMMAIRE

Introduction	4
La crise du covid	6
Une fédération réactive.....	6
A l'écoute des militants	6
Un partenariat renforcé avec les experts	6
Notre priorité : protéger les salariés.....	6
Passe sanitaire	7
Une nouvelle foire aux questions	7
Défendre l'emploi	8
Destruction d'emplois.....	8
Tourisme	9
Professions judiciaires.....	9
Travail temporaire	10
Comité stratégique de la filière de la mode et du luxe	10
La protection sociale plus que jamais indispensable	11
Reconnaissance des travailleuses et travailleurs essentiels	11
Coup de projecteur sur les salariés invisibles	12
Tribune parue dans le JDD, janvier 2021.....	13
Discours d'Olivier Guivarch	14
Marche des essentiels du 3 février 2022.....	14
Discours de Véronique Revillod, secrétaire générale adjointe	15
Marche <i>Lumière sur les essentielles</i> du 8 mars 2022	15
Pénurie de main d'œuvre	16
Travail dominical.....	17
Nos revendications	17
Dialogue social.....	17
Je note ma boîte.....	18
Réseau d'exploitants indépendants (location-gérance, franchise)	18
Travailleurs indépendants.....	18
International	19
Emplois de qualité et attractivité des métiers Contrats courts	19
L'accès à la médecine du travail pour les salariés du particulier employeur.....	19
Attractivité des métiers du lien	20
La nouvelle convention collective nationale des salariés du particulier employeur et de l'emploi à domicile (SPEED).....	20
.....	20
L'inflation a fait monter la pression lors des négociations	21

Enjeux de la sécurité publique : la CFDT a défendu les salariés de la sécurité privée	22
Comités de filière	22
La filière « Mode et luxe »	22
Un monde en mutation	22
Notre organisation.....	24
Soutien aux syndicats	24
Représentativité.....	25
La campagne TPE	26
Une campagne numérique	34
Actions de visibilité dans l'intérim	35
La formation syndicale.....	35
Financement de la formation.....	35
La mise en place des CSE : moins de moyens et un dialogue social appauvri	36
Nouveau cycle électoral pour les CSE.....	36
Politique en direction des jeunes	37
Politique en direction des cadres	37
Violences sexuelles et sexistes au travail (VSST) et égalité professionnelle	38
.....	38
Vivre ensemble	39
Une meilleure indexation des branches par adhérent.....	40
Conclusion	41
ANNEXE	43

La fédération, c'est :

- Près de 800 collectifs d'entreprise accompagnés
- 78 conventions collectives nationales où l'on négocie
- 78 600 adhérents : 46% d'adhérentes ; 47,54% d'adhérents ; 5,69% sont cadres.

Introduction

L'incertitude domine

La mandature 2019-2023 a été marquée par des événements imprévus et majeurs. Elle peut être partagée en trois temps : après le congrès, le mouvement des Gilets jaunes et les manifestations contre une réforme des retraites ; la crise du Covid à partir de mars 2020 ; la crise de l'énergie, la guerre en Ukraine et l'emballement de l'inflation à partir de la fin de l'hiver 2022. La version finale du rapport d'activité est adoptée en pleine mobilisation contre la réforme des retraites en janvier 2023.

Les différentes crises ont cette capacité à révéler et à accélérer des transformations déjà à l'œuvre que notre résolution adoptée en juin 2019 avait décrites.

La pandémie a causé le plus de bouleversements, en mettant des centaines de milliers de salariés en danger sur leur lieu de travail, en plaçant à l'arrêt des millions d'autres, en plongeant les plus vulnérables dans une grande précarité économique. Plus fondamentalement, la crise sanitaire a touché des éléments essentiels de notre vie : notre liberté d'aller et venir, le contact avec les autres, notre santé et notre travail. Notre rapport au travail a évolué. Les travailleuses et travailleurs quand ils le peuvent recherchent du sens, des conditions dignes, une utilité sociale, un développement personnel, une conciliation entre vies professionnelle et personnelle, sous la pression des contingences matérielles et d'une transition injuste socialement.

De nombreuses études décrivent nos

secteurs professionnels en mutation alors que le dialogue social est loin d'être mûr pour des compromis sociaux.

Rendre compte

Un rapport d'activité n'est pas exhaustif. Il met en exergue les actions menées, qu'elles soient en réaction, en collaboration ou à notre seule initiative. Le rapport d'activité ne peut pas rendre compte de toute l'activité quotidienne d'accompagnement des élus et mandatés, de mise à disposition de ressources et de conseil, de supervision des négociations, de relation avec les syndicats et les organisations fédératives CFDT, avec les autres organisations syndicales, les organisations patronales, les employeurs, avec les pouvoirs publics, avec les organisations internationales, ce qu'on appelle l'activité récurrente.

Le Bureau fédéral a approuvé ce rapport d'activité soumis au vote au congrès du Havre (13 au 16 juin 2023). L'organe directeur de la fédération a pu se réunir conformément à notre fonctionnement démocratique, parfois à distance par nécessité à cause des mesures sanitaires, pour jouer son rôle politique : il met en œuvre les orientations, débat sur l'actualité, décide des moyens d'action, approuve le budget et les comptes, contrôle la commission exécutive.

Nous rendons ici hommage aux deux membres du Bureau fédéral décédés au début de la mandature : Jean-Claude Perramant et Jean-Pierre Maréchal.

Les conseils nationaux fédéraux (CNF) se sont tenus, sauf en 2020 à cause des

mesures sanitaires et un rassemblement des syndicats a alors été organisé exceptionnellement en visioconférence en avril 2021. Les CNF dans leur forme classique ont eu lieu à Dunkerque en 2021 et à Angers en 2022.

Les membres de la commission exécutive ont été entourés de l'équipe fédérale dont il faut saluer le travail. Nous rendons également ici hommage à une permanente fédérale, Djazira Talès, décédée au début de la mandature. Toutes et tous ont été pleinement engagés pour que nos revendications soient entendues au bénéfice des travailleuses et travailleurs de notre champ professionnel.

La CFDT Services fidèle à ses valeurs et à ses orientations

Il a fallu s'adapter aux difficultés et rester réactif pour répondre aux besoins des salariés, des adhérents et militants, tout en maintenant des initiatives et des projets que nous avons programmés.

C'est pourquoi le plan du rapport d'activité a été remanié en trois parties.

La première partie est consacrée à la crise du Covid survenue au moment où nous adoptions un plan de travail. Il a fallu organiser le travail en mode dégradé et se

consacrer à l'essentiel. Au début, le dialogue social a plutôt été favorisé mais très vite de mauvais réflexes sont réapparus. Nous avons dans le même temps structuré l'activité fédérale pour répondre à l'urgence et faire connaître les revendications principales dans les branches et les entreprises qui portent sur la santé et l'emploi. Des salariés jusque-là invisibles et pourtant essentiels pour faire société et maintenir l'activité minimale, qu'ils soient appelés de la « deuxième ligne » ou du « back office », ont été dans la lumière médiatique. L'opinion publique en a pris conscience. Mais rien n'est acquis et la fin de la pandémie peut faire oublier la nécessité d'une reconnaissance à la hauteur de l'utilité sociale de nos métiers.

La deuxième partie reprend de manière synthétique notre activité revendicative dans la société, dans les branches et les entreprises, tirée de la résolution votée au congrès de Lyon en 2019. Elle est articulée autour de trois sujets, le dialogue social, les emplois de qualité et l'attractivité des métiers, les mutations en cours.

La troisième partie porte sur notre organisation, principalement notre développement et notre audience, le fédéralisme opérationnel et la formation, fortement perturbés encore une fois pendant la mandature.

La crise du covid

Une fédération réactive

La crise du covid a révélé et accéléré les petites inégalités dans notre société, celles qui paradoxalement sont vécues comme les plus inacceptables parce que vécues dans le quotidien. Cette crise a révélé et accéléré les grandes inégalités qui ont fait perdre de la cohésion, de la capacité de s'exprimer et d'agir collectivement.

Dès le début du confinement, toute l'équipe fédérale s'est organisée pour maintenir sa qualité de services à l'attention des équipes d'entreprise, des négociateurs de branche et des syndicats. Une foire aux questions a été mise en ligne sur le site internet fédéral

les premiers jours de confinement, qui a inspiré la foire aux questions plus générale de la confédération. La foire aux questions s'est imposée pendant de nombreux mois comme un outil précieux pour les syndicats et les militants. La refonte du site internet a permis de faciliter l'accès aux informations. La fédération s'est adaptée et a également mis en place des formations à distance pour maintenir l'accompagnement des militants.

A l'écoute des militants

La fédération a lancé une enquête auprès des élus et mandatés pour qu'ils puissent partager leur expérience personnelle du dialogue social dans une période aussi troublée. Près de 500 militantes et militants ont répondu. Les résultats ont montré que les élus et mandatés CFDT ont su obtenir de vraies avancées durant cette période, en dépit des difficultés importantes qu'ils ont pu rencontrer. La soudaineté d'adaptation des représentants du personnel CFDT a été manifeste. Ils sont restés force de proposition.

Dans tous les secteurs des services – y compris le commerce alimentaire – plus de la

moitié des entreprises ont été totalement ou partiellement fermées pendant le confinement. Dans ces circonstances, et alors que nos secteurs sont loin d'être toujours exemplaires en matière de dialogue social, il faut saluer le travail effectué dans ces conditions difficiles par les militantes et les militants de la fédération.

Un partenariat renforcé avec les experts

Le partenariat avec les experts proches de la CFDT a été renforcé de façon à accompagner en amont les permanents à la fédération et les militants en entreprise qui sont parfois empêchés de bénéficier d'une expertise extérieure.



Notre priorité : protéger les salariés

Pour celles et ceux contraints de devoir se rendre à leur poste de travail, notre action syndicale s'est concentrée sur la protection au travail : nous avons cherché à peser pour obtenir la transformation de l'organisation du travail et son adaptation aux règles sanitaires. Soutenus par la fédération, les militants ont porté une politique de « désintensification » du travail, avec de nombreuses revendications concrètes. Notre priorité a été de réduire le risque de contamination au travail, en agissant auprès des employeurs parfois inconscients ou cyniques, auprès de leurs représentants pour réguler un secteur économique, auprès des pouvoirs publics qui ont les moyens légaux d'imposer la sécurité.

La fédération avait demandé que tous les travailleuses et travailleurs essentiels aient un accès plus rapide à la vaccination, afin que les activités soient maintenues en toute sécurité pour les personnes. Elle a obtenu gain de cause pour les salariés de la propreté et les assistantes maternelles.

La fédération a été la première à monter au créneau suite à l'annonce des nouvelles

mesures de restriction début avril 2021 qui envisageaient de suspendre l'activité des assistantes maternelles du particulier employeur. La CFDT a interpellé la ministre du Travail et le Secrétaire d'État en charge de l'enfance et des familles au sujet de l'accès à l'activité partielle pour les assistantes maternelles volontaires ou dont l'employeur suspendrait la mission et l'accès à la vaccination prioritaire.

Nos revendications, relayées également dans un communiqué intersyndical, ont été entendues. Les assistantes maternelles ont pu bénéficier de l'activité partielle et celles de plus de 55 ans ont pu se faire vacciner dès mi-avril 2021 sur des plages horaires spécifiques.

franceinfo



Vaccination prioritaire des salariés exposés au Covid-19

Ecouter ou réécouter Olivier Guivarch, secrétaire général de la fédération des Services CFDT

20 avril 2021 sur Franceinfo



Passé sanitaire

Adopté le 21 juillet 2021 par l'Assemblée nationale, le projet de loi sur l'extension du passé sanitaire a généré de nombreuses interrogations notamment sur un amendement qui permettait la suspension du contrat de travail pour ceux qui refuseraient de s'y soustraire ou de présenter un test virologique. La fédération a exhorté les employeurs à passer par le dialogue social pour organiser le travail et préserver la sérénité dans les relations au travail. La CFDT demandait depuis des mois de donner aux salariés la possibilité de se faire vacciner sur leur temps de travail. Cette revendication a été entendue.

Une nouvelle foire aux questions

La fédération a de nouveau fait connaître au plus grand nombre la réalité des métiers au contact direct de la clientèle, soit pour servir

(commerce, services à la personne, hébergement et restauration...), soit pour protéger (agents de sécurité...). Cette mesure à fort impact a fait l'objet d'une foire aux questions spécifique mise en ligne sur le site fédéral avant même la fin des débats, ainsi que d'une fiche « Réagir aux conséquences du passé sanitaire et à l'obligation vaccinale ».

Cfdt: SERVICES PASSE SANITAIRE & VACCINATION

CE QUE DIT LA LOI RELATIVE À LA GESTION DE CRISE
Les mesures relatives au passé sanitaire ne peuvent être prononcées que pour la période allant de l'entrée en vigueur de la loi au 15 novembre 2021.

Le passé sanitaire obligatoire pour :

- les activités de loisirs ;
- les déplacements de longue distance par transports publics interrégionaux, sauf en cas d'urgence ;
- les foires, séminaires et salons professionnels ;
- les transports publics de longue distance en France (sauf en cas d'urgence) ;
- certains grands magasins et certains centres commerciaux sur décision du Préfet ;
- les activités de restauration ou débits de boisson (sauf la restauration collective vendue à emporter de plats préparés et la restauration professionnelle routière et ferroviaire) ;
- les services, établissements de santé, sociaux et médico-sociaux pour les personnes qui rendent visites et les personnes accueillies (sauf en cas d'urgence) - les salariés sont eux soumis à une obligation de vaccination plus stricte.

Quels salariés sont concernés ?
Tous ceux qui interviennent dans ces lieux, peu important leurs employeurs, seront concernés par l'obligation de présenter le passé sanitaire (Restaurants, bars, certains commerces...) à compter du 30 août. Il s'agit de l'obligation de présenter soit un schéma vaccinal complet, soit un test virologique négatif de moins de 48 heures, ou un certificat de rétablissement suite à la contamination par le Covid. La loi prévoit une autorisation d'absence pour se faire vacciner ou accompagner un mineur. Une revendication de la CFDT : L'absence n'entraînera aucune diminution de la rémunération et sera assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par les intéressés au titre de leur ancienneté.

Quels sont mes droits si je ne suis pas vacciné et que je ne présente pas de test virologique négatif de moins de 48h à mon employeur ?

Je suis en CDI, CDD ou intérimaire ▶ Vous pouvez mobiliser avec l'accord de votre employeur vos jours de congés ou RTT pour vous mettre en règle. Attention, votre employeur pourra, dès le 1^{er} jour de manquement, suspendre votre contrat et interrompre le versement de votre rémunération jusqu'à régularisation de la situation. Au bout de 3 jours, votre employeur devra examiner la situation avec vous et une possible réaffectation temporaire sur un autre poste non soumis au passé sanitaire. En l'absence de solution, vous pouvez continuer à mobiliser vos congés avec l'accord de votre employeur. Attention, dans le cas contraire, vous ne percevrez plus votre rémunération. **Rapportez-vous de vos élus CFDT.**

Et pour les salariés soumis à l'obligation vaccinale ? ▶ Il s'agit des salariés qui travaillent notamment dans les établissements de soins ou de santé, ou auprès de personnes vulnérables. Les règles sont alors un peu différentes. Référez-vous à la foire aux questions en ligne.

VOS DROITS

FOIRE AUX QUESTIONS CFDT

Une question ? Besoin d'être accompagné ? Contactez la CFDT !
NOM / Tél / Mail

FOIRE AUX QUESTIONS 2.0

PASS SANITAIRE VACCIN Cfdt: SERVICES

#FAQ 3.0

Défendre l'emploi

Une autre priorité a consisté à défendre la politique du maintien dans l'emploi et d'indemnisation en cas de chômage. Avec plus ou moins de réussite car le syndicalisme reste un contre-pouvoir dépendant d'un rapport de force capable ou pas de dépasser le conflit des logiques, dépendant aussi de la

près des réalités de leur entreprise et en capacité de prendre les meilleures décisions pour les salariés.

Si la crise a mis nombre de prestataires de service en activité partielle, des secteurs étaient sous tension, les commerces restés ouverts, la sécurité privée, la propreté, 3D (désinfection, désinsectisation, dératation)... Si l'absence d'équipement du personnel hospitalier a soulevé une légitime indignation dans le pays, le sort des femmes et des hommes qui nettoient les locaux des établissements de santé et préparent les repas a rencontré beaucoup moins d'écho. Ils ont finalement pu être protégés dans la plupart des cas.

La fédération a négocié des accords de branche favorisant le maintien en emploi et la formation professionnelle pour préserver les compétences, notamment en termes de savoir-faire de fabrication. Des dispositifs ont été mis en place pour un recours large à la formation et au développement des qualifications.

De nombreuses entreprises ont dû réorganiser leurs achats, leurs livraisons et l'organisation du travail. Les salariés ont dû s'adapter, trouver de nouveaux clients via les magasins virtuels, gérer au mieux la trésorerie pour faire face, etc. Ces compétences de gestion, d'achat, de marketing et d'e-commerce sont à développer pour sécuriser les parcours professionnels des salariés.

FICHE PRATIQUE - NEGOCIATION DE BRANCHE
L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE - APLD

L'activité partielle de longue durée (APLD) aussi appelé activité partielle spécifique ou encore activité partielle pour la maintien dans l'emploi (ARME) permet à une entreprise qui est confrontée à une réduction durable de son activité de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, et de recevoir pour les heures non travaillées une allocation en contrepartie d'engagements, notamment en matière de maintien en emploi. Le dispositif, soumis à un accord collectif obligatoire, se veut plus attractif pour les employeurs que l'activité partielle de droit commun qui demeure tout de même en vigueur (voir tableau de comparaison, page 4). Le dispositif cofinancé par l'État et l'Unédic, et doit être validé ou homologué par le préfet.

L'APLD est soumis à la conclusion obligatoire d'un accord collectif. En cas d'accord de branche, l'entreprise prend un document unilatéral qui précise la mise en œuvre du dispositif dans l'entreprise.

Contenu de l'accord	Conseil négo CFDT Services / Précisions
CLAUSES OBLIGATOIRES LEGALEMENT	
Un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de la branche	Ce diagnostic est essentiel afin que le contenu et les engagements pris correspondent précisément à la réalité de la situation de la branche
La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique Bon à savoir : le dispositif est autorisé pour 6 mois renouvelable, dans la limite de 24 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.	La position de la Fédération a évolué sur la question de la durée du dispositif : la situation évoluant rapidement et les accords proposés le sont trop souvent pour des durées maximales avec trop peu de contreparties, nous souhaitons désormais limiter à une année maximum la durée d'application des accords. A défaut, à minima, on conseille que l'accord prévoit une clause de revoyure pour que les négociations soient ouvertes à nouveau au bout d'une année afin d'étudier à nouveau l'opportunité du dispositif et les contreparties mises en place. [Exemple de clause de revoyure : « Clause de revoyure : les parties conviennent expressément d'ouvrir une nouvelle négociation après un délai d'une année. Il est souligné que la négociation doit avoir lieu avant le deuxième (à adapter en fonction de la durée d'application du dispositif) renouvellement de la demande d'activité partielle auprès de l'administration. »] Prévoir par exemple la transmission d'un bilan actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité du secteur lors d'une réunion de suivi avec les CP et OS tous les 6 mois ? A noter qu'il est possible de prévoir davantage de conditions que la loi ne le prévoit pour le renouvellement : une expertise de la situation éco, une nouvelle négociation, etc. A noter qu'il peut être intéressant de demander à la branche de leur document afin d'avoir les infos, et éventuellement (possibilité) fortune, des clauses de...
Les activités et salariés concernés	Il faut que l'accord liste les activités et les salariés concernés. Si l'accord de branche concerne des salariés, pensez à préciser les activités concernées dans le cadre de l'APLD partielle de droit commun/service/établissement/en. manière dans le cadre de l'...

Page 1 sur 7

volonté des parties à choisir le dialogue social.

La fédération a accompagné les négociateurs de branche et en entreprise avec, entre autres, des outils fédéraux dont des fiches pratiques juridiques pour aider à la négociation de l'activité partielle de longue durée (APLD).

L'enjeu pour la CFDT a été notamment de négocier des engagements, les plus détaillés possibles, en matière d'emploi et de formation et de préserver le pouvoir d'achat des salariés.

La fédération a souhaité que l'APLD soit avant tout négociée dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux qui étaient eux au plus

Destruction d'emplois

La très grande majorité des destructions d'emplois de la période s'est concentrée dans le champ de la fédération des Services. Les trois-quarts des destructions d'emplois du premier trimestre 2020 se sont situés dans le seul champ du travail temporaire : en l'espace de quelques semaines, 300.000 intérimaires ont perdu leur emploi. Ils ont pu trouver un soutien de la part des syndicats et des élus et mandatés fédéraux : protection sociale, aides sociales, formation, etc.

Les employeurs, souvent dans de grandes entreprises, ont adopté ces dernières décennies des stratégies dangereuses, dont nous payons collectivement le prix

aujourd'hui : il fallait sortir toujours plus de cash pour des actionnaires toujours plus gourmands. Les dirigeants qui mettaient en œuvre ces stratégies ont souvent vu leur propre rémunération exploser au passage. Actionnaires et dirigeants ont été privilégiés, souvent au détriment de l'emploi, des rémunérations des travailleurs, de l'amélioration des conditions de travail, de l'investissement. La fédération s'est adaptée à la crise économique comme elle s'est adaptée à la crise sanitaire. Les représentants du personnel ont été tout autant en première ligne pour faire expertiser la situation économique et sociale de leur entreprise, construire des propositions et instaurer des négociations loyales. Ils ont eu besoin d'aide, d'accompagnement, de conseil. Toute l'équipe fédérale à tous les niveaux s'est formée aux dispositions qui existaient déjà et à celles qui ont été mises en place pour faire face à la crise et accompagner les militants.

- Pour exemple, la fédération des Services a travaillé de concert avec les organisations patronales des HCR afin d'obtenir du gouvernement, le paiement de l'activité partielle sur la durée conventionnelle de 39 heures au lieu des 35 heures.

Tourisme

La CFDT a été partie prenante avec le syndicat commerce et services de La Réunion dans la signature d'un accord-cadre avec des dispositifs d'accompagnement portés par la Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCT). Durement touchée par la crise du Covid, la filière tourisme s'est fédérée autour d'un projet commun et inédit pour favoriser la

relance de l'emploi dans le secteur. Les emplois saisonniers par nature précaires, car temporaires, ont fait l'objet d'une attention régulière mais d'une action encore peu coordonnée de la part des acteurs publics. C'est pourquoi, la fédération a salué l'arrivée de la plateforme <https://monemploi tourisme.fr> qui permet la mutualisation des offres d'emploi des métiers du tourisme et des Hôtels-Cafés-Restaurants sur une plateforme unique afin d'accompagner les 500.000 travailleurs saisonniers du secteur fortement impactés par la crise du Covid et les réformes de l'assurance chômage.

Professions judiciaires

Les Cabinets et Études des professions judiciaires, hors secteur du notariat, ont subi une baisse d'activité d'environ 30 à 40 % en moyenne. C'est pourquoi, dès l'annonce par le gouvernement de la mise en place du dispositif Activité Partielle Longue Durée (APLD), la CFDT a ouvert les négociations dans toutes les branches des professions judiciaires (hors notariat). Par son action, elle a « arraché » aux organisations patronale une rémunération à hauteur de 80 % de la

rémunération brute (environ 95 % du salaire net) pour tous les salariés concernés par l'activité partielle assortie d'un engagement de non-licenciement économique. La CFDT a ainsi pu signer des accords APLD pour le personnel des huissiers de justice, des commissaires-priseurs, des administrateurs et mandataires judiciaires et des greffiers des Tribunaux de commerce.

Dans le cadre du rapprochement des

Cfdt: SERVICES
30 novembre 2020

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

SAISONNIERS/ ACTIVITÉ PARTIELLE

La fédération des services cfdt demande l'accès à l'activité partielle pour les salariés saisonniers et l'ensemble des salariés en contrats à durée limitée de la filière tourisme-hôtellerie-restauration

Dans un courrier adressé cette semaine, la fédération des Services CFDT alerte le ministre du Travail sur la situation désastreuse des très nombreux salariés en contrats temporaires de la filière tourisme – hôtellerie – restauration (contrats à durée déterminée dont les contrats d'usages, extras, guides, accompagnateurs, animateurs etc) qui subissent une double peine :

- ils sont privés de l'activité partielle,
- ils subissent aussi les conséquences d'une inégalité de traitement, injustifiée et injustifiable pour la CFDT, vis-à-vis des salariés en CDI qui bénéficient de mesures d'accompagnement lorsqu'ils sont privés d'emploi pour motif économique.

Si la fédération accueille favorablement l'annonce d'une aide exceptionnelle, elle s'inquiète vivement qu'une majeure partie des salariés de la filière risque d'en être privée parce que les conditions d'accès n'auront pas pu être remplies.

Les saisonniers et plus largement les salariés en contrat à durée limitée appartiennent tristement à ceux qui subissent les conséquences sociales de la crise.

La fédération des Services demande de l'État pour que les salariés / bénéficient de l'activité partielle.

Relation Presse :
Diane Savary
09 21 42 05 05
dsavary@pfr-services.fr

CFDT-SERVICES.FR Fédération des Services CFDT
14 rue Scandinavie
93000 Paris Cedex

branches des professions d'administrateurs et mandataires judiciaires, d'avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation et de greffiers des tribunaux de commerce, une seule et unique branche a été créée celle des « professions réglementées auprès des juridictions ». La nouvelle convention collective nationale qui a été signée le 25 janvier 2022 est actuellement en cours d'extension et elle concernera environ 5000 salariés.

Les professions d'huissiers de justice (12000 salariés) et de commissaires-priseurs judiciaires (2500 salariés) ont fusionné en une seule et unique profession celle de commissaires de justice le 1^{er} juillet 2022. Un premier bloc de la nouvelle convention collective nationale a été signé en novembre 2022 et est en cours d'extension.

Travail temporaire

La crise sanitaire a eu et a encore des conséquences catastrophiques pour l'activité du travail temporaire. 130 000 emplois intérimaires ont été recréés sans compenser les 30% de destructions d'emplois enregistrés lors du confinement. La branche du travail temporaire a dû faire face à des conséquences sociales graves et importantes, notamment pour les jeunes moins qualifiés. Les partenaires sociaux de la branche et plus particulièrement la CFDT, se sont mobilisés pour sécuriser les missions des intérimaires avec une nouvelle édition du livret sécurité. En juillet, la CFDT, avec trois autres organisations syndicales (CFTC, CFE-CGC, UNSA) et le Prisme, a signé un accord pour favoriser la reprise de l'emploi intérimaire mais aussi à sécuriser les parcours professionnels des salariés intérimaires.

Comité stratégique de la filière de la mode et du luxe

Fin avril 2020, la fédération a signé un avenant au contrat stratégique de la filière Mode et Luxe du 8 janvier 2019 avec Roselyne Bachelot-Narquin, ministre de la Culture, Agnès Pannier-Runacher, ministre déléguée auprès du ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance, chargée de

l'Industrie, Guillaume de Seynes, président du Comité stratégique de filière « Mode et luxe » (CSF), la CGT et FO. Cet avenant intègre les nouveaux enjeux soulevés notamment par la crise sanitaire et le rapport « Relocalisation et mode durable » remis en janvier dernier. Il prévoit 13 nouvelles mesures autour de trois axes : la formation, l'accompagnement des entreprises et les aides à la relocalisation, et enfin la traçabilité et la mode durable. La CFDT a confirmé son adhésion à cet avenant car il aborde pour elle deux points cruciaux :

- l'emploi (création d'emplois qualifiés sur des activités qui vont être relocalisées en France : lin, chanvre, laine) ;
-
- la formation professionnelle (mise en place de formations permettant de transmettre et sauvegarder des savoir-faire d'exception).

Le droit aux congés

Les organisations patronales proposaient de négocier dès 2020 des accords de branche sur la période de prise des congés annuels. La période de prise des congés annuels était étendue à toute l'année 2020 avec maintien de l'attribution ou renonciation au(x) jour(s) supplémentaire(s) tel(s) que prévu(s) par la loi en cas de fractionnement des 24 premiers jours ouvrables.

La fédération a porté des revendications pour encadrer ce type d'accord :

- Limite jusqu'au 31 juillet 2020.
- Ne pas forcer l'ensemble des salariés à poser des jours de RTT et de CET 2020.
- Les jours de congés payés utilisés dans la limite de 6 jours ouvrables provenant en priorité des compteurs de congés des années passées 2018/2019.
- 7 jours calendaires de prévenance, au lieu d'un jour franc prévu dans l'ordonnance.
- Garantir 15 jours de congés payés consécutifs sur la période estivale 2020 pour les couples, mariés, pacsés ou ayant un enfant, dans une même entreprise de la branche.
- 6 jours ouvrables de congés payés rémunérés conformément aux dispositions légales et réglementaires, sans changement par rapport à la pratique habituelle en vigueur dans les entreprises de la branche.

La protection sociale plus que jamais indispensable

Dès le début de la crise du covid, la fédération a demandé aux institutions de prévoyance l'exonération des cotisations de prévoyance, santé quand le régime le permettait et pour les régimes sans réserve, de mettre en place des fonds d'actions sociales et des fonds issus du haut degré de solidarité pour les salariés qui en ont le plus besoin. C'est ainsi que la branche des HCR s'est vue accorder l'exonération du versement des cotisations pour le 2ème trimestre 2020. Pour la branche des casinos-club de jeux, les salariés ont bénéficié du remboursement de la part salariale des cotisations au régime frais de santé sur trois mois.

A l'initiative de la CFDT Services et avec la participation de l'organisme de retraite complémentaire AG2R Agirc-Arrco, le Fonds d'action sociale de la restauration rapide (FAS-RR) a débloqué des fonds d'urgence pour aider les salariés de la branche en situation précaire du fait du contexte lié au COVID-19 (dépense supplémentaire à cause de la fermeture des cantines scolaires, achat exceptionnel impératif de matériel informatique liés à la scolarisation des enfants, ...).

Le groupe paritaire de protection sociale dédié aux emplois de la famille IRCM a mis en place une aide supplémentaire allant jusqu'à 2000 €. Les fédérations des Services, Interco et Santé-Sociaux soutiennent l'initiative lancée par le collectif Nous, auxiliaires ! pour que les auxiliaires de vie, en première ligne aux côtés des plus vulnérables, ne soient pas les oubliés du plan massif de revalorisation de l'ensemble des carrières pour le personnel soignant annoncé par le Président de la République.

Dès le début de notre mandat, la fédération a construit une stratégie pour contrôler et s'assurer de la performance des régimes.

Ce qui a été fait :

- État des lieux avec les différents partenaires
 - Formations des permanents fédéraux mandatés en CPPNI sur la protection sociale en identifiant nos partenaires,
- Prise de contact avec les IP pour transmettre notre revendicatif,
- Organisations de bilatérales sur toutes les branches,

- Création d'un onglet protection sociale sur le site fédéral de façon à mettre en avant l'action sociale de nos branches
- Co construction du comptoir des Branches MMH
- Suivi des partenariats des conventions
- Suivis des appels d'offre actuair et IP
- *Négociations dans les branches HCR pour l'exonération du paiement de l'assurance santé sur le 1^{er} trimestre (partie employeurs et salariés)*
- *Négociations dans la branche de Casinos autorisés pour l'exonération du paiement de l'assurance santé partie salarié uniquement*
- Suivi des administrateurs de la Prévention sécurité
- Mise en place d'une adresse mail commune : referentsps@cfdt-services.fr
- Mise en place de réunions mensuelles avec les référents ;
- Mis en place de Webinaires.

Nous formons aussi désormais les négociateurs de branche : un module de 2h sur la protection sociale a été mis à jour et allégé.

La fédération des Services est devenue incontournable pour tous les partenaires sociaux. Nos mandatés commencent à gouverner les régimes afin de défendre l'ensemble des salariés de la branche. La compréhension des risques est acquise par nos mandatés. Le revendicatif des Services est transmis et connu, (Portabilité, Prévention, le niveau de réserves, les augmentations tarifaires, labellisation et recommandation ...).

Reconnaissance des travailleuses et travailleurs essentiels

Depuis le début de la crise sanitaire, nous avons engrangé des résultats et apporté des réponses concrètes à nombre de travailleurs. De nombreuses thématiques ont été ouvertes dans le cadre de l'agenda social avec le gouvernement et aujourd'hui il faut renforcer notre rapport de force sur nos thématiques prioritaires : enfin une juste reconnaissance des travailleurs de la 2nde ligne et un meilleur partage des richesses créées par leur labeur.

Le ministère du Travail a lancé en 2021 des travaux pour engager une reconnaissance des salariés de la « continuité économique et sociale » autrement couramment appelés

« travailleurs de la seconde ligne ». En octobre 2021, une délégation CFDT – composée de Laurent Berger, la fédération des Services mais aussi les fédérations Santé-Sociaux, Interco, FGA et FNCFB - a été reçue par la ministre du travail. Ce fut l'occasion pour la fédération des Services d'insister sur la forte attente des salariés d'une reconnaissance pour les efforts engagés à la hauteur de leur propre engagement. Nous n'avons pas manqué de souligner l'absence de volonté des entreprises de se saisir de la possibilité de verser la prime proposée par le Premier Ministre en mars 2021. Nous avons souligné que nombre d'entre elles avaient décliné cette possibilité avant même d'en connaître les modalités parues uniquement en juillet par décrets.

Le ministère du Travail a repris nos revendications en convoquant toutes les branches ayant des niveaux de salaire en dessous du SMIC pour leur présenter les chiffres indiscutables de la DARES et les mettre devant leurs responsabilités.

La fédération était présente avec des arguments bien étayés. Aussi le rapport de force s'est durci et la fédération des Services a mis en place deux actions de visibilité pour faire connaître le mécontentement de la CFDT.

C'est avec la coopération des syndicats, le soutien de la confédération, rejoints par d'autres fédérations, que deux mobilisations ont eu lieu les 3 février et 8 mars 2022. Près de 1200 manifestants ont été recensés par les services de police le 3 février et plus de 2000 ont été comptés pour le 8 mars.

S'il est rare que la fédération des Services appelle à manifester, malgré un contexte pandémique compliqué, la mobilisation a été forte et la capacité de la fédération et de ses syndicats à mobiliser a été saluée par la confédération et de nombreuses fédérations.

Dans les branches et les entreprises les travaux de négociations se sont poursuivis avec quelques mois honorables. Fruit d'après négociations : 16.33% dans la restauration et 7.5% dans la prévention sécurité. Il a fallu prendre des risques et parfois même s'opposer à certains accords. Mais la mobilisation a payé. Pas partout et pas toujours dans les mêmes proportions. C'est pour cela que nous ne lâchons toujours pas l'affaire.

Des négociations difficiles dans le commerce alimentaire.

La fédération a dénoncé à maintes reprises les conditions difficiles de négociations avec la fédération du commerce et de la distribution (FCD).

Coup de projecteur sur les salariés invisibles

A situation exceptionnelle, nous devons aussi faire le nécessaire pour être très visibles et reconnus. Des tribunes dans la presse ont été publiées, cosignées par plusieurs fédérations, et nous avons été relayés par de très nombreux médias grâce à l'action de notre service communication.

La distribution aux manifestants de signes distinctifs : gants jaunes pour les militants du nettoyage, blouses pour les salariées de l'aide à la personne, toques pour la restauration collective et cravate orange pour les agents de la sécurité privée. Ces signes distinctifs ont rendu leur visibilité aux invisibles.

Ceux qui au fil de négociations en entreprise avaient réussi à glaner quelques euros pour décoller du SMIC ont été rattrapés. Le sentiment de déclassement a été total. Les démissions

ont augmenté et la pénurie de main d'œuvre est devenue problématique dans plusieurs de nos secteurs.

Le salaire a été pointé du doigt mais surtout les conditions de travail, le temps de travail et les horaires.



Pour donner de l'écho à nos actions pour la reconnaissance des travailleurs, la fédération a produit deux podcasts : sur le pouvoir d'achat et les travailleuses essentielles.



Tribune parue dans le JDD, janvier 2021

NOUS, TRAVAILLEURS DE LA SECONDE LIGNE

Nous sommes les délégués syndicaux représentant les secteurs qui ont maintenu leur activité pendant le confinement depuis la première vague de Covid-19.

Nous sommes et représentons les travailleurs de la continuité économique et sociale qui ont été présents, fidèles au poste et assidus depuis le début de la pandémie. Sans notre travail, notre pays serait en panne en moins d'une semaine. Ce caractère essentiel fait la fierté de nos professionnels. Nos secteurs tirent leurs grandes richesses des interactions avec nos clients au service des fonctions les plus essentielles de notre économie.

Pendant plusieurs mois nos concitoyens ont été nombreux à nous applaudir ainsi que le personnel soignant chaque soir à 20h.

Notre utilité essentielle s'est révélée évidente aux yeux de tous. Tous ont estimé qu'il faudrait faire plus pour la reconnaissance et la valorisation de nos métiers.

Nos métiers étaient déjà en souffrance depuis de nombreuses années : les salaires de référence étaient en dessous du SMIC aux premiers niveaux et échelons des classifications ; peu était fait pour améliorer les conditions et l'organisation du travail, la sécurisation des parcours professionnels et le droit à la formation.

Si la pandémie a été un choc, elle a aussi questionné l'économie.

Dans l'ombre, nous avons continué à exercer nos métiers au service du plus grand nombre : pour nourrir, pour soutenir les plus faibles, pour sécuriser les personnes et les biens, pour nettoyer les espaces publics.

Certaines de nos entreprises ont même enregistré des résultats records. Certaines de nos entreprises ont même eu recours à l'activité partielle. Elles ont été soutenues par l'État. Mais encore aujourd'hui, ni dans les entreprises ni dans la branche, la reconnaissance des travailleurs essentiels n'est prise en compte.

Le Premier ministre a annoncé en mars 2021 la possibilité de verser une prime défiscalisée : même cette possibilité n'a pas été saisie, ou tellement symboliquement qu'elle en a été ridicule.

Aujourd'hui nous demandons que des travaux sérieux soient entrepris dans les branches et dans les entreprises. Nous demandons qu'une revalorisation des salaires, une réelle prise en charge de l'amélioration des conditions de travail ainsi qu'un réel plan de carrière soient structurés dans nos secteurs.

Trop souvent nous nous heurtons à des organisations patronales qui viennent en négociation sans mandat ni volonté de négocier, sans proposition à la hauteur des enjeux ou avec des propositions salariales en dessous de l'inflation. Quel mépris pour les salariés de nos secteurs.

Aujourd'hui nous faisons appel à la responsabilité sociétale des entreprises pour redonner du sens à nos métiers et une rémunération décente.

Alors que nous sommes tous unanimement reconnus comme essentiels, il est indigne de faire de nous des travailleurs pauvres.

La CFDT ne s'habitue pas à la médiocrité des carrières proposées. Car dans ces professions essentielles, nous déplorons des salaires faibles malgré la pénibilité du travail, sans perspective d'évolution de carrière.

Pour les 18-24 ans, l'écart entre le salaire moyen et celui des travailleurs de la seconde ligne est de 5 % ; pour les 55 - 59 ans il est de 37 %.

Nous réclamons des mesures pérennes. Nous attendons un signal fort avec l'ouverture de négociations en branche qui aboutissent à des avancées. Nous réclamons aussi l'accompagnement des salariés en entreprise confrontés à des cadences soutenues. Des moyens adaptés doivent être déployés.

Aujourd'hui, nous faisons appel à la responsabilité des entreprises et des branches pour mettre en place la dynamique constructive que nos secteurs méritent.

Nous, travailleurs essentiels, avons été fidèles au poste et restons pleinement engagés.

Nous aimons nos métiers de services et nous souhaitons construire pour nos secteurs un avenir pérenne où la justice sociale n'est pas un espoir vain mais un atout qui réunit l'ensemble des partenaires.



Discours d'Olivier Guivarch Marche des essentiels du 3 février 2022

Vous êtes essentiels mais cette reconnaissance promise au début de la pandémie, quand il fallait tenir, quand on ne savait rien sur ce virus, cette juste reconnaissance ne vous sera pas donnée, il faut la réclamer, il faut l'exiger et c'est pourquoi nous sommes là aujourd'hui.

Vos revendications sont légitimes.

Alors que la France se confinait et que les soignants étaient en première ligne, vous avez nourri nos concitoyens. Vous avez assuré la chaîne logistique des produits de première nécessité, dans les champs, dans les usines, dans les entrepôts, sur les routes et dans les magasins. Vous avez travaillé au domicile des personnes pour assurer des services utiles voire indispensables, notamment auprès des plus faibles et des plus âgés. Vous avez sécurisé les personnes et les biens. Vous avez nettoyé les établissements de soins, au milieu des soignants, vous avez assuré la propreté des espaces publics et des transports. Vous avez été en charge de la gestion de biens communs, comme l'eau. Vous avez maintenu le service funéraire dans des conditions épouvantables pour maintenir nos morts dans la dignité.

Faut-il encore prouver que vous êtes des travailleurs essentiels ? Non !

Aujourd'hui vous rendez visibles celles et ceux qui travaillent dans l'ombre. Oui !

Alors nous allons la chercher, la juste reconnaissance.

Notre méthode : le dialogue social, avec du rapport de force puisque nous ne sommes pas entendus. Seul face à l'employeur, nous ne pesons pas. Ensemble, collectivement, solidairement, nous sommes plus forts !

Nous avons 3 objectifs :

- Une rémunération digne, pour disposer du pouvoir de vivre.
- De meilleures conditions de travail et une qualité de l'emploi, pour ne pas perdre sa vie à la gagner.
- Un parcours professionnel sécurisé.

Nous voulons une rémunération digne, des salaires décents, parce qu'il est inacceptable de laisser des salaires de référence en dessous du SMIC. Comme il est inacceptable que les donneurs d'ordre tirent sur les prix, commande publique incluse, et provoquent ainsi une pression sur la rémunération des prestataires de service.

Nous voulons de meilleures conditions de travail : la reconnaissance de la pénibilité, la réduction des charges de travail, un aménagement du temps de travail, le regroupement des missions pour arrêter les temps partiels imposés, les temps de transport épuisants et les horaires décalés inutiles.

Nous voulons des perspectives d'évolution de carrière et un accès aux formations reconnues dans nos filières.

Nous appelons les employeurs et leurs représentants à négocier des augmentations de salaire pour que le SMIC ne soit plus le seul horizon. Beaucoup d'entreprises ont traversé la crise sans dommage, certaines ont même performé, d'autres ont reçu des aides sans obligation de contreparties.

Nous appelons les donneurs d'ordre et la puissance publique à intégrer des critères sociaux dans les appels d'offre et les marchés publics.

Nos revendications sont légitimes.

Le marché fixe un prix au travail qui n'a quasiment aucun lien avec sa valeur sociale.

Il est temps de bousculer le marché, il est temps de partager les richesses, il est temps d'apporter la justice sociale, il est temps d'accorder le pouvoir de vivre aux travailleurs essentiels.



Discours de Véronique Revillod, secrétaire générale adjointe Marche Lumière sur les essentielles du 8 mars 2022

Chères essentielles,
Vous vous faites entendre encore aujourd'hui !

J'entends la voix de femmes et d'hommes dont l'utilité quotidienne et la dignité permettent à tous d'assurer la propreté, l'hygiène la sécurité, l'alimentation des biens et des personnes. Vous assurez le lien social. Pas étonnant que ces gestes, souvent apparentés à des soins maternels ou ménagers, soient principalement exercés par des femmes, des parents, des personnes qui mettent leur force professionnelle au service des autres.

Chères essentielles, vous êtes souvent des mères, des épouses, des sœurs, des amies dont l'entourage s'étonne de votre résistance aux difficiles conditions de travail. Votre entourage tout entier doit s'adapter aux horaires décalés de votre planning de travail, votre entourage souffre aussi des difficultés financières dans lesquelles vos faibles rémunérations vous jettent. Votre corps abimé par des cadences infernales et des postures épuisantes ne vous permet pas de profiter comme il se devrait de votre temps de repos. Ces injustices créent un trouble profond dans votre quotidien et prennent tant de place. Renoncer à des sorties, des loisirs, des soins, des voyages et bien d'autres choses encore. Une situation intenable de travailleuse pauvre.

Chères essentielles, vous venez parfois de si loin pour nettoyer, sécuriser et nourrir notre pays, de l'outre-mer et même de l'étranger. Vous apportez aux petits comme aux plus anciens ce respect et ces soins que nous avons parfois oublié dans nos cultures occidentales tournées autour de l'individu. Souvent vous avez dû traverser de grandes galères administratives juste pour avoir le droit d'exercer votre métier.

Vous êtes une richesse. Une richesse que vos employeurs peinent à reconnaître. Les difficultés de recrutement ou vos arrêts maladies parfois dus aux rudes conditions de travail leurs font entrevoir la valeur réelle de votre présence sur le terrain.

Les difficultés nombreuses : temps de travail, inter vacations, précarité, absence de formation et de perspectives de carrière ne font pas rêver notre jeunesse. Et pourtant, quoi de plus beau que d'être utile à tous. Quelle plus grande fierté que de rendre ce monde nourri, plus propre et plus sécurisé.

Aujourd'hui nous invitons vos employeurs à choisir la voie du progrès social : pour construire le monde d'après, avec des rémunérations justes, des carrières qui permettent d'évoluer, de changer de métier, d'améliorer aussi la qualité du service qu'ils facturent. Pour choisir cette voie-là il faudra du courage et de la pédagogie pour expliquer aux donneurs d'ordre que la main d'œuvre doit être payée au prix juste. Parce que le prix de la baguette augmente pour tout le monde.

L'autre voie serait celle du cynisme et de l'aveuglement, consistant à râler à chaque augmentation du SMIC, cette voie n'écrit l'avenir qu'avec l'encre du passé.

Nous en appelons aussi à ceux qui font appel à vos employeurs : les donneurs d'ordre : afin qu'ils exigent pour chaque prestation facturée qu'elle corresponde à un salaire juste et à des conditions correctes. Que des locaux dignes vous permettent de vous changer et de vous préparer dans le respect de l'hygiène et de la dignité. Nous les appelons enfin à combattre ensemble contre les violences sexistes et sexuelles qui existent encore. Nous avons eu quelques difficultés à trouver des travailleuses essentielles qui acceptent de témoigner aujourd'hui. Je salue avec beaucoup d'admiration celles qui ont accepté cette mission difficile tant l'humiliation est souvent palpable. Cette grande pudeur fait partie des caractéristiques de nos métiers. Mais elle ne doit jamais laisser la place au silence qui permet à l'injustice de régner. Aussi, chères essentielles, nous sommes là, debout et fiers de vous représenter.

Nous voici sur cette si symbolique place du Panthéon pour rendre hommage à celles et ceux qu'on oublie trop souvent de citer. Honneur et justice à vous les essentielles.

Il est temps de bousculer le marché, il est temps de partager les richesses, il est temps d'apporter la justice sociale, il est temps d'accorder le pouvoir de vivre aux travailleurs essentiels.

Pénurie de main d'œuvre

Dans le champ des Services, ces pénuries de candidats intensifient le travail et se répercutent sur la santé économique des entreprises et des salariés.

La fédération des Services est devenue un interlocuteur connu et reconnu sur ce sujet et son secrétaire général et les secrétaires nationaux ont enchaîné les interviews et participations aux événements extérieurs pour porter la parole des salariés et remontées des militants.

L'action revendicative fédérale s'est adaptée aux différentes catégories. La méthode voulue a toujours été le dialogue social dans l'entreprise et les branches et la concertation avec les pouvoirs publics.

La fin d'année 2021 a été marquée par 3 sujets principaux : les travaux en faveur de la reconnaissance des travailleurs essentiels, la rémunération et le pouvoir d'achat, les nouveaux lieux d'influence de la fédération.

Concernant les travailleurs essentiels : la mission confiée à Mmes Ehrel et Moreau-Follenfant a placé un cadre précis dénombrant 15 familles de métiers dont 7 dépendent des Services. Lors de notre rencontre avec le Ministère du travail nous avons appuyé lourdement sur le caractère déloyal des annonces des organisations patronales.

Dans la Propreté où la négociation est déloyale, dans la Prévention Sécurité où les annonces ritournelles d'augmentation n'ont trouvé qu'un faible écho sur l'aéroportuaire, dans la distribution à prédominance alimentaire ou dans la branche des détaillants des fruits et légumes et produits laitiers c'est même un contournement de la question où les augmentations sont renvoyées aux entreprises qui ont renvoyé à la branche. La fédération n'a rien lâché.

Sur la question des bas salaires, la fédération a été reçue également par le Ministère et la Direction

Une augmentation des salaires de 16% dans la branche des hôtels-café-restaurants grâce à la CFDT

Après trois années de statu quo et une négociation tendue et grâce à la capacité d'engagement de la CFDT, deuxième organisation syndicale dans la branche (30,94%), les salaires minimums hiérarchiques (les salaires minimums conventionnels) ont augmenté en moyenne de 16% par rapport à l'ancienne grille salariale de référence avec un minima qui sera désormais supérieur de 5% au SMIC. La CFDT avait proposé une augmentation des minima salariaux de 25% et aurait souhaité une augmentation plus conséquente. Mais nous avons trouvé un bon compromis, le patronat ayant concédé une avancée inédite dans le secteur. Nous avons conditionné la signature de cet accord à des négociations sur les conditions de travail des salariés qui sont toujours en cours.

Générale du travail. 38 CCN étaient en dessous du SMIC et parfois aucun accord n'avait été signé depuis plus de 5 ans comme pour les permanents du travail temporaire.

Malheureusement, la mission Ehrel/Moreau-Follenfant n'a finalement abouti à aucun résultat. La fédération n'a pas manqué de dénoncer le caractère déloyal des annonces des organisations patronales lors sa rencontre avec le ministère du Travail.

► Des accords sur les salaires ont malgré tout été signés en fin d'année 2022 dans la coiffure, la prévention sécurité ou encore la propreté, la fédération n'ayant rien lâché

et le patronat ayant fini par concéder des revalorisations plus conséquentes (Coiffure + 4.43 ; Prévention sécurité + 7,4% ; Propreté : + 5.4% ; Médico-technique + 10% ; HCR +16%).

La crise du covid n'a pas arrangé le déficit de main

Cfdt: SERVICES
Syndicat national
des Services
HÔTELS-CAFÉS-RESTAURANTS

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Hôtel-Cafés-Restaurants

Une avancée honorable pour les salariés mais des revendications qui restent en souffrance

18 octobre 2021

Après une stagnation de plus de trois ans, la réévaluation des salaires conventionnels dans le secteur des HCR de + de 16% en moyenne était un minimum. Cette revalorisation ne résout pas toutes les problématiques que rencontrent les salariés des HCR mais elle est une première étape.

Malheureusement, les conditions de travail restent en souffrance. Nos revendications n'ont pas été entendues et le patronat n'a pas souhaité s'engager sur le sujet pour 2022.

Sans la crise sanitaire, qui a mis en évidence les échecs successifs des négociations pour combler les écarts, la grille conventionnelle serait restée en l'état alors même que 43% des salariés de la branche déclarent être mal payés et que le secteur a une rotation deux fois plus élevée qu'ailleurs.

Comme elle l'a toujours fait, la CFDT a proposé une augmentation conséquente des salaires pour répondre aux besoins des salariés et aux enjeux du secteur. La CFDT rappelle que le sujet central n'est pas tant les salaires que les conditions de travail et pense que ce constat était partagé par l'ensemble des partenaires sociaux. La CFDT est déçue du manque d'engagement des organisations patronales d'autant plus que les entreprises ont été largement soutenues pendant la pandémie.

La CFDT pensait qu'elles se monteraient responsables pour voir revenir une partie des 237 000 salariés qui ont déserté le secteur.

La CFDT invite le patronat à revoir le calendrier de négociations qu'il annonce dans son communiqué et qui n'est rien d'autre qu'un simulacre de calendrier social.

Le patronat doit s'engager véritablement sur les conditions de travail des salariés. Les salariés méritent bien mieux que des annonces d'augmentation qui ne sont que des annonces.

L'attractivité du secteur ne peut être améliorée que par de véritables négociations.

Mathilde Dreyer
Secrétaire nationale
06 52 01 49 51

Sandra Wey
Secrétaire générale
07 10 83 03 50

Relations Presse :
Océane Bourcier
06 21 02 16 05
ocean@cfdt-services.fr

Fédération des Services CFDT
14 rue Scandinave
33008 Pessac Cedex

d'œuvre dans le secteur de l'hôtellerie-restauration. Les interruptions d'activités ont amené les salariés à réfléchir à leur avenir et beaucoup ont décidé de se former pour changer de métier, dans un autre secteur. La fédération des Services s'est engagée dans la négociation d'accords sur les salaires, les classifications et les conditions de travail pour rendre plus attractif le secteur (Voir aussi page 8).

Travail dominical

En 2019, la fédération s'est montrée offensive quand le gouvernement a voulu assouplir le travail de nuit dans les commerces de détails alimentaires. Il avait prévu d'intégrer un article dans le projet de loi ratifiant diverses ordonnances de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. La CFDT a désapprouvé ces dispositions, elle a largement fait savoir à travers ses interventions médiatiques qu'elle ne lâcherait rien pour obtenir les avancées nécessaires pour les salariés. Le tollé provoqué par l'annonce de ce projet a obligé le gouvernement à reculer et à s'engager dans une phase de concertation de six mois avec les partenaires sociaux à laquelle la fédération a participé.

Dans le cadre de la crise sanitaire, le gouvernement a fait le choix de procéder à un nouvel élargissement des possibilités d'ouvrir les commerces le dimanche, en confiant la mise en œuvre aux préfets. Dans ce contexte, la position de la fédération des Services a dû être nuancée. Ainsi, dans un certain nombre de bassins d'emploi, certains syndicats ont pu juger que l'ouverture des magasins le dimanche est un élément de réponse à la crise sanitaire : en élargissant les horaires d'ouverture, les magasins pouvaient limiter le nombre de clients présents en même temps, et, ce faisant, l'exposition des salariés (ce que la fédération appelle la « désintensification » du travail). Mais cette ouverture dominicale temporaire ne pouvait servir de cheval de Troie à une généralisation du travail du dimanche des salariés du commerce (et de la sous-traitance par conséquent) sur le long terme, comme l'ont pourtant déjà réclamé plusieurs organisations patronales.

La fédération a mené un triple travail : d'outillage et d'accompagnement des équipes nationales et des syndicats sur le sujet avec la mise à disposition

d'argumentaires et d'éléments de synthèse ; de veille réglementaire et législative ; d'intervention auprès des pouvoirs publics au niveau national. Ce rôle a été étroitement complémentaire mais ne pouvait se substituer à celui des syndicats : débattre avec l'interprofessionnel local pour élargir le sujet (transports, politique territoriale, etc.), apporter une réponse en cas de concertation, s'assurer de la conformité légale et du caractère temporaire des ouvertures le dimanche, négocier des contreparties et, le cas échéant, engager des actions militantes ou judiciaires quand le dialogue social a échoué.

Nos revendications

Dialogue social

Les salariés du commerce, de l'hôtellerie et de la restauration, des entreprises de la propreté et de la prévention-sécurité, ont subi les conséquences des grèves lors de la crise des gilets jaunes. La CFDT a interpellé le ministère de l'Économie et des Finances pour que les compensations ne soient pas réservées qu'aux seules entreprises. Maintenu plusieurs semaines contre une réforme des retraites universelle, la grève en fin d'année 2019 a poussé beaucoup de salariés d'Île-de-France à sortir la carte de la grande débrouille pour se rendre à leur travail. Particulièrement ceux des services qui ne pouvaient pas jouer celle du télétravail. De leur côté, plusieurs organisations patronales ont voulu profiter du chaos ambiant pour faire supprimer le dispositif de taxes sur les contrats courts. Un opportunisme inadmissible pour la CFDT, favorable à l'aide aux entreprises en difficulté mais opposée à cette revendication patronale. Dans leur courrier commun adressé au ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, la confédération, l'union régionale Île-de-France et la fédération des Services ont dénoncé cet opportunisme de quelques branches patronales et attiré l'attention sur les difficultés financières supportées par les travailleurs.

Quelques mois plus tard, en pleine crise du Covid, encouragés par la fédération, seize délégués de secteurs de la sous-traitance ont appelé à plus de justice sociale et à une

meilleure prise en compte des métiers de la sous-traitance et de la prestation de services. Leur tribune est parue dans le JDD le 28 juin 2020.

La fédération a maintenu son travail avec les équipes pour alerter les médias grâce au relai de communiqués et au suivi des sollicitations de journalistes. Cela a permis à des équipes d'installer un rapport de force avec leur direction pour faire pencher la balance du bon côté. L'entreprise de nettoyage Initial Hygiène Sécurité en est un exemple.

Je note ma boîte



La fédération a accompagné la coordination Carrefour pour le développement et le déploiement de son baromètre social « Je note ma boîte ». Depuis 4 ans, les salariés sont invités à répondre à des questions sur leur quotidien au travail, de manière à attribuer une note sociale finale à l'entreprise. Cette opération mobilise de très nombreux militants dans la tournée des magasins et s'accompagne bien sûr de la proposition d'adhésion. En 2023, l'opération est aussi menée par la coordination Auchan et une date de lancement a été conjointe.

Réseau d'exploitants indépendants (location-gérance, franchise)

Le sujet n'est pas nouveau. Contrairement à la précédente mandature, la fédération n'a pas pu trouver une voie de passage pour améliorer le dialogue social en modifiant la loi. Pour mémoire, l'initiative fédérale permettant une instance de dialogue social au niveau du

réseau incluant des représentants de salariés d'exploitants indépendants avait abouti en 2016 mais la disposition avait été abrogée l'année suivante. Nos efforts pour négocier des accords au niveau des têtes de réseau ont été vains. Ce modèle économique doit pourtant s'accompagner d'un dialogue social adapté afin que les salariés des exploitants indépendants soient reconnus comme partie prenante au sein du réseau tout entier. La fédération s'est concentrée sur le processus de mise en location-gérance qui pose de multiples problèmes sociaux, en particulier à Carrefour avec les hypermarchés où il existe une coordination très organisée. Les délégués ont décidé de maintenir les sections des établissements franchisés dans la coordination et une réflexion a été entamée avec les syndicats pour un accompagnement et des formations adaptées au nouveau statut.

Travailleurs indépendants

La fédération des Services est active au sein de la plateforme de revendication sociale pour les travailleurs indépendants UNION : notre secteur comprend de nombreux

UNION : nos revendications pour les travailleurs indépendants

Union-Indépendants, 1^{ère} plateforme de revendication sociale pour les travailleurs indépendants exerçant en solo et les poly-actifs (salarié ou retraité et indépendant) a été créée en septembre 2019, avec le CDTI comme membre fondateur.

Mission : L'Union-Indépendants a pour but de défendre les droits de cette catégorie de travailleur indépendant et de faire passer en compte dans les débats actuels les revendications et la protection sociale. Nous avons pour but de créer un fonds de solidarité pour le premier confinement. Les indépendants sont classés les grands salariés des entreprises pour leur justice et ne sont pas traités. Mais, il reste beaucoup à faire. Parmi les sujets, l'UNION doit agir sur des réalités concurrentielles, Commerce, Travail, Intéressement et de Financement, Épargne, les titres sociaux, les importants pour améliorer la production et la qualité des travailleurs indépendants.

1. Révision de court terme pour les indépendants impactés par la crise sanitaire

A. L'octroi des quatre trimestres de retraite de base pour 2020, quel que soit le mois de cotisation 2020.

B. La report de charges sociales et fiscales de tous les indépendants qui le souhaitent, sans cotiser d'accès, pour une période de six mois, avec paiement d'une mensualité de 200€ en 2021 et 2022.

C. L'accès à l'ATI (Allocation chômage) pour les indépendants pour tous les indépendants qui doivent cesser leur activité entre le mois de juin et décembre 2020, et l'extension des frais administratifs de liquidation : frais de greffe pour engagement de la dissolution (environ 200€), les frais d'adhésion (environ 400€), les droits d'immatriation, après des travaux (environ 400€), la fiscalité des bénéfices et des dividendes non encore traités et le droit de partage des actifs (10% de la valeur des biens).

2. Révision de moyen terme

Au-delà de la crise économique et sanitaire sans précédent, nous souhaitons également faire progresser la protection sociale des indépendants parce que l'indépendance ne signifie pas l'absence de droits ou des droits réduits.

Cette volonté d'améliorer, à moyen terme, la protection sociale des indépendants se traduit par trois principes : les principes de réalité, de justice et de portabilité.

A. Principe de réalité : Le revenu net annuel moyen est de 3 500 € mais le report est très important entre activités professionnelles et 40% d'entre eux gagnent 0 € (3 500 € de déficit mensuel, 40% de déficit annuel) ou moins, ce qui est le cas de nombreux indépendants. Une protection sociale minimale pour les salariés malgré un niveau de cotisation supérieur, notamment sur les catégories les plus modestes (entre 10 et 20 points d'accès aux cotisations) est cruciale pour les indépendants.

B. Principe d'équité : Il ne s'agit pas d'aligner la protection des salariés, cotisations sociales, cotisations indépendants sur les bas revenus. À cotisation équivalente, protection équivalente, avec la liberté de cotiser davantage.

Un tel alignement des cotisations devrait avoir accès à la retraite obligatoire (y compris et de rétroactivité).

C. Principe de portabilité : Les indépendants doivent pouvoir changer de statut sans perdre de régime social et tout comme c'est le cas aujourd'hui des salariés de grandes entreprises indépendants, est indispensable à une transition sociale dans une logique interprofessionnelle et de coordination d'un socle social de base commun à tous les travailleurs.

Les indépendants doivent avoir accès à la formation professionnelle et à un financement via le CPF.

Pour mieux défendre les travailleurs indépendants, l'UNION organise une grande consultation vous sollicite et répondra ou transmetra le fond de l'initiative.

Plus nous serons nombreux à y répondre, plus nos demandes seront efficaces.

UNION-INDÉPENDANTS

Pour plus d'informations : ind@union-ind.fr

UNION-INDÉPENDANTS

1010 - janvier-février-mars 2021 - www.information.fr

salariés qui exercent aussi une activité indépendante. Nous nous devons de répondre présent et d'être engagés dans la démarche d'UNION. 2022 aura été un tournant décisif, avec la mise en place d'élections pour les

livreurs à vélo et les VTC. Une très belle victoire là où les néo-syndicats nous voyaient moribonds n'ont même pas pignon sur rue. Le partenariat avec UNION Indépendant nous a permis d'établir des liens entre les militants des entreprises de la restauration rapide dont l'entreprise a décidé de confier les livraisons à des livreurs à vélo et les représentants des livreurs. Trop souvent ces livraisons ont été mises en place sans envisager la modification des conditions de travail qu'elles génèrent pour les salariés, ni pour les livreurs indépendants. Ces échanges ont eu lieu afin de procéder à un état des lieux avant de saisir leurs entreprises donneuses d'ordre.

International

La fédération des Services a co-signé avec la fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (EFFAT), la CGT Commerce distribution et Services, HCR FGTA-FO, la CFTC-CSFV et la CFE-CGC INOVA un courrier adressé aux ministres pour la relance du tourisme avec des emplois de qualité avec des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail.

2022 nous a permis de réengager les échanges internationaux avec l'EFFAT, INDUSTRIALL et UNI EUROPA, les organisations internationales auprès desquelles nous sommes affiliés. L'occasion d'évoquer l'urgence de la sobriété énergétique avec INDUSTRIALL Europe pour représenter le secteur de l'industrie textile mis en difficulté par les contraintes liées au coût de l'énergie.

Avec l'EFFAT les échanges ont portés principalement l'impact du COVID-19 sur les femmes et sur les violences liées au genre. Avec UNI EUROPA l'occasion a été de faire un retour d'expérience pays par pays pour voir comment chacun a exercé ses mandats de représentation du personnel. La rencontre des fédérations représentant les secteurs propreté et prévention

sécurité avec Uni Europa a permis un retour très circonstancié avec l'analyse des deux années de la gestion de la pandémie au regard des différentes politiques appliquées par les pays européens. Avec des systèmes politiques différents, des restrictions différentes ou inexistantes dans certains cas faisant reposer la responsabilité totale de la sécurité des salariés en pleine pandémie sur les représentants du personnel. Le soutien que la CFDT apporte à l'ensemble des pays membres est accueilli avec enthousiasme. Nul doute que le soutien de notre fédération est important.

La fédération s'implique également dans le comité des femmes de l'EFFAT. La dernière rencontre a permis d'aborder la crise du coût de la vie et son impact sur les travailleuses des secteurs couverts par l'EFFAT, et de fixer les priorités politiques en matière d'égalité des sexes.

Emplois de qualité et attractivité des métiers Contrats courts

La fédération a demandé l'accès à l'activité partielle pour les salariés saisonniers et l'ensemble des salariés en contrats à durée limitée de la filière tourisme-hôtellerie-restauration. Elle a demandé un engagement officiel et clair de l'État pour que les salariés et les entreprises de la filière bénéficient de l'activité partielle. Par le biais des élus et mandatés d'entreprise, des négociateurs et mandatés de branche, la fédération a maintenu une pression constante. La fédération s'est engagée à tous les niveaux : branches comme entreprises pour analyser, suivre et prévenir la dérive constante du recours au contrat court.

L'accès à la médecine du travail pour les salariés du particulier employeur

Les salariés du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile bénéficient enfin d'un suivi médical de qualité ! La CFDT demandait depuis des années l'accès à la santé au travail pour les salariés de l'emploi à domicile, c'est maintenant une réalité avec la loi Santé au travail a été adoptée fin juillet 2022. Au cours de l'examen du

1er rapport de branche ESAP !

La CFDT a bataillé pendant des années pour obtenir un rapport de branche pour le secteur des entreprises de service à la personne (ESAP), c'est chose faite.

texte au parlement, les syndicats avaient appelé à profiter de cette nouvelle loi pour faire bénéficier les salariés du secteur de l'emploi à domicile de la santé au travail. Cet appel a été entendu. Cette loi s'inscrit dans le prolongement de l'expérimentation lancée par les partenaires sociaux du secteur dans le département du Cher depuis octobre 2020, mais aussi dans le cadre de la nouvelle convention collective unique du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile qui prévoit la mise en œuvre de la surveillance médicale des salariés par la mutualisation des obligations des employeurs au sein d'une association paritaire agissant en leur nom.

Attractivité des métiers du lien

En 2019, le rapport porté par Myriam El Kohmri visant à améliorer l'attractivité des métiers d'accompagnement du grand âge pour lequel la Fédération a été auditionnée a fait un constat sans appel : l'attractivité des métiers liés au grand âge souffre principalement d'un manque de financement reposant sur des mesures sociales médiocres. Le rapport met également l'accent sur l'absence de perspectives de parcours et de valorisation de la formation.

Nous avons donc été entendus sur les sujets cruciaux pour nos métiers. Assistantes maternelles, accompagnantes d'enfants en situation de handicap, auxiliaires de vie sociale, la fédération des Services a été leur porte-voix à l'occasion de la mission parlementaire sur les métiers du lien.

En 2020, l'Assemblée nationale a lancé une mission d'information parlementaire sur les métiers du lien. Les députés François RUFFIN et Bruno BONNELL ont été désignés co-rapporteurs.

Des représentantes de notre fédération aux côtés des représentants de la CFDT Santé- Sociaux ont été reçues pour porter la voix des salariées concernées par les métiers cités, pour faire connaître leurs conditions de travail et de rémunération, les grosses amplitudes de travail,

les temps de déplacements nombreux et pas toujours payés, les temps morts entre deux interventions non payés, les taux horaires au SMIC ou en-dessous pour les assistantes maternelles, les difficultés liées à l'agrément des assistantes maternelles, etc.

La nouvelle convention collective nationale des salariés du particulier employeur et de l'emploi à domicile (SPEED)

Après plusieurs mois, voire années, de négociations pour la convergence des branches professionnelles des assistants maternels et des salariés du particulier employeur, la fédération des Services a signé le 24 mars 2021 la nouvelle convention collective des salariés du particulier employeur et de l'emploi à domicile. Cette nouvelle CCN est applicable depuis le 1^{er} janvier 2022. Cette signature est l'aboutissement de plusieurs années d'engagement de la fédération pour faire avancer les droits des assistantes maternelles et des salariés du particulier employeur. Elle a aussi été une opportunité de glaner des nouveaux droits pour ces salariés si peu reconnus, notamment avec l'unification des garanties en matière de prévoyance, l'élargissement de l'offre de de loisirs et vacances, l'augmentation de la prime de retraite (un demi-mois) et la création d'un congé syndical. Les salariés disposent dorénavant de cinq jours d'absence par an pour participer à une activité syndicale.

Activités sociales et culturelles pour les salariés du particulier et les assistants maternels Après plusieurs années de mise en place, les négociateurs dont ceux de la fédération des Services ont abouti à la mise en place d'activités pour les 1 700 000 salariés du secteur.



Un nouveau livret sur la CCN SPEED

La fédération a édité début 2022 un livret sur la nouvelle convention collective avec les dispositions du socle commun ainsi que des parties spécifiques : assistants maternels ou salariés du particulier employeur.

L'inflation a fait monter la pression lors des négociations

Avec en toile de fond les hausses mécaniques du SMIC et l'inflation (6,2% en 2022), les négociations sur les salaires ont donné lieu à des tensions dans les branches et les entreprises. Les tensions ont été nombreuses face à un patronat peu enclin à concéder un effort pour améliorer le pouvoir d'achat des salariés alors que, pour certaines entreprises de la grande distribution notamment, les dividendes versés aux actionnaires étaient en augmentation et les effectifs en baisse. Auchan, Carrefour, VVF Villages, Ikea, Flunch, Leclerc, Decathlon, Leroy Merlin etc ...

On ne compte plus les entreprises où des mobilisations ont eu lieu. La CFDT Sodexo a réussi à obtenir une revalorisation des salaires de 9% grâce à un bras de fer engagé en intersyndicale. Les salariés de la prévention sécurité se sont aussi mobilisés à trois reprises dans le cadre d'un appel intersyndical au moment des négociations de la branche sur les salaires. Nos secteurs, particulièrement exposés à la précarité et aux bas salaires sont les plus impactés par l'inflation, la fédération n'a pas ménagé ses efforts pour peser lors négociations et alerter les pouvoirs publics.

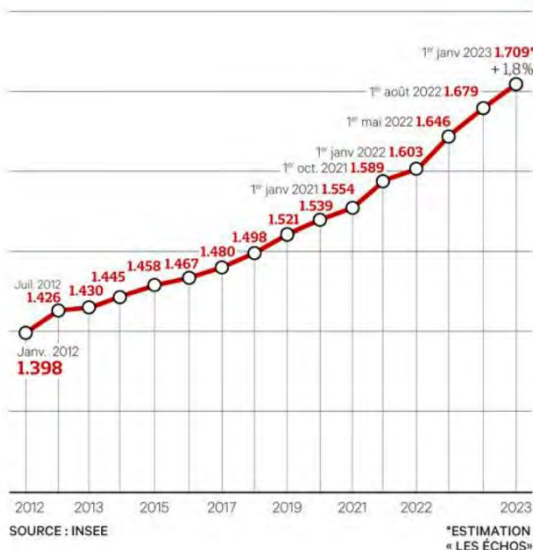


Les salariés de la prévention sécurité mobilisés, en avril 2022, à l'appel de toutes les organisations syndicales de la branche. En septembre de cette année, les négociations tendues finiront par aboutir à une revalorisation des minima de 7.5%.



Les salariés de plus de 100 hypers Carrefour mobilisés en avril 2021 à l'appel de la CFDT pour faire stopper le passage de magasins en location-gérance, des conditions de travail décentes et le maintien du pouvoir d'achat des travailleurs.

Evolution du SMIC mensuel brut en € et indices des prix à la consommation



Indices des prix à la consommation

Évolutions annuelles (en %) : base 100 : année 2015

	Pondérations 2022	octobre 2021	septembre 2022	octobre 2022 (p)
Ensemble IPC*	10000	2,6	5,6	6,2
Alimentation	1649	0,7	9,9	11,8
- Produits frais	249	1,5	11,3	16,9
- Autre alimentation	1400	0,5	9,6	11,0
Tabac	215	4,8	0,3	0,3
Énergie	886	20,2	17,9	19,2
Produits manufacturés	2444	0,3	3,6	4,2
Services	4806	1,8	3,2	3,2
Ensemble IPCH**	10000	3,2	6,2	7,1

(p) données provisoires

*: indice des prix à la consommation **: indice des prix à la consommation harmonisé

Champ : France hors Mayotte

Source : Insee – indices des prix à la consommation

Enjeux de la sécurité publique : la CFDT a défendu les salariés de la sécurité privée

L'actualité sur la sécurité a été riche : réalisation du livre blanc de la sécurité intérieure, proposition de loi relative à la sécurité globale et le Beauvau de la sécurité initié par le ministre de l'Intérieur en coordination avec d'autres ministères concernés pendant la crise du covid. La fédération des Services a été proactive et avancé ses revendications.

Afin de contribuer à une meilleure organisation de la filière, nous avons proposé de limiter le recours à la sous-traitance dans les activités de sécurité privée, en interdisant la sous-traitance en cascade. La fédération a pris sa part dans cet ensemble de proposition de loi et d'enquête pour la rédaction du livre blanc et a fait en sorte que l'expression des salariés soit entendue. La fédération a pour cela regroupé toutes les compétences internes disponibles pour rédiger des propositions d'amendements et exprimer ses inquiétudes sur des articles du projet de loi « sécurité globale ». La proposition de loi pour une sécurité globale a été votée le 15 avril 2021 en soirée en toute discrétion et malgré nos interventions auprès des sénateurs pour porter nos amendements et notre participation aux auditions où nous avons porté nos propositions et exprimé nos inquiétudes, nous constatons que l'expression des organisations syndicales et de la CFDT en particulier n'est pas entendue. L'Etat ne nous a pas entendus non plus sur nos craintes à étendre aux salariés de la sécurité privée la prévention des actes de terrorisme qui, à notre sens, relève du régalien et doit rester aux niveaux des polices nationales, municipales et de la gendarmerie. Les négociations salariales dans le secteur de la prévention sécurité privée ont toujours été tendues face à un patronat peu enclin au dialogue social.

Comités de filière

La fédération s'est investie dans les comités de filière. Dans la filière Petite enfance pour coordonner les ambitions revendicatives de la CFDT avec les autres secteurs de la santé et du social. Dans la filière Tourisme pour envisager le tourisme de demain. Le comité

stratégique de la mode et du luxe pour développer le *Fabriqué en France*. Notre présence aux Assises du commerce en 2022 pour faire entendre la voix de la CFDT sur les enjeux de la transformation du commerce et de son avenir.

La filière « Mode et luxe »

La fédération a également signé en avril 2021 un avenant au contrat stratégique de la filière Mode et Luxe du 8 janvier 2019. Cet avenant intègre les nouveaux enjeux soulevés notamment par la crise sanitaire et le rapport « Relocalisation et mode durable » remis en janvier dernier. Il prévoit 13 nouvelles mesures autour de trois axes : la formation, l'accompagnement des entreprises et les aides à la relocalisation, et enfin la traçabilité et la mode durable.

La CFDT a confirmé son adhésion à cet avenant car il aborde pour elle deux points cruciaux : l'emploi (création d'emplois qualifiés sur des activités qui vont être relocalisées en France : lin, chanvre, laine) ; la formation professionnelle (mise en place de formations permettant de transmettre et sauvegarder des savoir-faire d'exception).

Un monde en mutation

Le monde du travail est en forte mutation. Les salariés de nos secteurs sont contraints à la polycompétence, ils doivent aussi faire face à la numérisation et à l'automatisation de certaines tâches. Par conséquent il leur est demandé de la flexibilité, de l'agilité en termes de technicité, d'organisation du travail et d'amplitudes horaires. Sur ce vaste sujet « Travail », la fédération a fait appel à 4 militants qui ont intégré le « laboratoire d'idées » Turbin afin d'alimenter et d'être nourris sur le thème des mutations du travail.

De nombreuses entreprises ont connu et connaissent des difficultés. Dans le commerce, et particulièrement dans l'habillement, de nombreuses suppressions d'emplois ont été enclenchées : le groupe Vivarte et Camaïeu ont disparu.

Les entreprises et les organisations patronales dans les branches ne jouent pas le jeu d'un dialogue social ouvert et clair sur les évolutions

économiques et technologiques dans nos secteurs. Il n'y a aucune anticipation négociée des évolutions des métiers et donc des compétences nécessaires pour les années à venir. L'évolution des compétences des salariés en emplois reste le parent pauvre des négociations. Les employeurs préfèrent passer par des PSE que de reconnaître la fin des modèles économiques de leur secteur et donc la nécessité de travailler au reclassement anticiper des salariés. Les transitions professionnelles collectives sont encore trop peu envisagées laissant alors le seul recours aux licenciements collectifs. Les APLD ont été souvent signés pour bénéficier des aides à l'activité partielle sans pour autant avoir de réelles réflexions sur les formations nécessaires pour maintenir les salariés dans l'emploi. La négociation des GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) dans les entreprises et des GEPC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) dans les branches doivent bénéficier d'analyses prospectives partagées posant les diagnostics des évolutions à venir. La crise sanitaire risque de peser durablement sur l'économie et l'emploi. L'incertitude reste forte sur l'impact du choc sur les secteurs très affectés par la crise sanitaire et qui sont aussi les plus pourvoyeurs en emploi. Le chômage rebondit à 8,5% en début d'année 2021, alors que le halo du chômage masquait jusque-là son aggravation. Le taux de chômage atteindrait 8,9% en 2021 et 9,3% en 2022. La situation de l'emploi dépendra aussi de la situation des entreprises. Les restructurations et les faillites pourraient se multiplier avec l'extinction des aides publiques massives. Nous avons d'ailleurs déjà commencé à le constater ces dernières semaines chez Flunch, Kookai et bien d'autres. Dans un secteur comme celui des HCR il est annoncé que 50% des établissements ne rouvriront pas et le monde de la nuit aura lui aussi du mal à se relever. Même les entreprises qui pensaient avoir fait le nécessaire peuvent rebasculer du jour au lendemain comme c'est le cas chez Orchestra qui après un PSE et la reprise par son ex dirigeant il y a quelques mois à peine présente des signes de défaillance assez lourds, il en va de même pour l'enseigne PicWicToys (ex Toys'r us) qui ne sais pas si

elle pourra terminer l'année et tente un accord de performance collective (APC) pour se relever dans un secteur ou le e-commerce (favorisé par cette crise) cannibalise le plus gros des parts de marché.

Malheureusement, dans de nombreuses branches et entreprises l'engagement des organisations patronales fait défaut une fois encore. La qualité du dialogue social est souvent pointée comme mauvaise, voire elle se détériore. Une faiblesse qui n'est pas nouvelle et pour laquelle le patronat porte une lourde responsabilité. Ainsi, les négociations sur le télétravail ont peine à être engagées dans nombre d'entreprises, les NAO ont été et sont toujours particulièrement difficiles à conclure positivement dans de nombreux secteurs professionnels, y compris ceux qui n'ont pas souffert de la crise.

La Loi PACTE promulguée en mai 2019, impose aux Chambres de commerces et d'industrie (CCI) d'embaucher les nouveaux salariés en contrat de droit privé et prévoit la négociation d'une convention collective propre aux CCI, destinée à encadrer les droits de ces salariés ainsi que des agents de droit public qui exerceraient leur droit d'option.

La CFDT s'est engagée dans la négociation avec CCI France pour avoir un cadre national fort afin d'éviter les disparités entre régions. La CFDT se bat encore aujourd'hui pour obtenir une cohérence entre les conditions d'emploi des agents publics et des salariés de droit privé ainsi que l'évolution de celles-ci. En signant ce socle social, pauvre - il est vrai - mais qui ne pourra qu'être amélioré par des accords collectifs nationaux, la CFDT fait un choix de raison afin ne pas laisser l'ensemble des salariés de droit privé au seul droit du travail. Avancée sous l'impulsion de la CFDT dans les CCI : l'accès au congé de paternité pour les agents publics du réseau.

Dans les Chambres de métiers et de l'artisanat, la CFDT s'est pleinement investie dans les travaux engagés dans le cadre des instances paritaires. De nombreux dossiers ont pu aboutir dont certains ont été portés par la CFDT tels que la GIPA, le CET, la revalorisation des bas-salaires, la compensation de la CSG, d'autres ont pu avancer tel que le télétravail, la GPEC, la répartition des cotisations retraite, etc.

Notre organisation

Après deux années au cours desquelles ont été organisées des élections pour mettre en place le comité social et économique (CSE), les représentants CFDT dans les entreprises ont repris le chemin de la négociation. Ainsi, dans les sections syndicales, la négociation s'est organisée en amont pour faire émerger les revendications utiles attendues par les salariés. Les sujets n'ont pas manqué lorsque le dialogue social était favorisé ou malheureusement en cas de difficultés économiques, et les représentants ont pu compter sur le conseil des permanents de la fédération. Pour mener à bien cette mission, la fédération a constitué un nouveau service appelé « collectifs d'entreprise », avec des permanents fédéraux tous secteurs professionnels confondus.

Comme bon nombre de structures, notre activité interne et statutaire a été profondément chamboulée pendant la crise. Les outils numériques se sont imposés d'eux-mêmes comme une réponse à la nécessaire continuité de service que se doit d'apporter la fédération mais aussi à la tenue du calendrier statutaire. Nous avons dû reporter à deux reprises un Conseil national fédéral en présentiel. Nous avons malgré tout organisé un rassemblement virtuel des syndicats fin avril 2021. Dans cette période complexe et oppressante il était important d'offrir un espace d'expression et d'échanges avec les syndicats, mais aussi de réaffirmer notre cahier revendicatif tout en confirmant notre trajectoire pour les deux années de mandature restantes. Les réunions à distance permettent aussi cela : rassembler en plus grand nombre et lever certains freins organisationnels liés à l'éloignement géographique. Une expérience riche d'enseignements qui nous offre de nouvelles possibilités. Faire vivre la démocratie et tenir des débats entre les élections TPE et la mesure de la représentativité. Deux événements majeurs qui ont pris un caractère inédit dans ce contexte de crise.

Soutien aux syndicats

De nombreux syndicats ont également bénéficié d'un apport fédéral pour leur structuration (cf. annexe).

Le réseau de permanents régionaux a été

renforcé pour couvrir davantage de régions et assurer un meilleur accompagnement des syndicats.

La contribution de la fédération au réseau ARC a également été développée ainsi que l'appui des services fédéraux (Collectifs, Branches, Formation, Développement, Juridique, Communication) lorsque les syndicats les sollicitent.

La fédération a continué d'accompagner les syndicats pour l'organisation de leurs événements comme le Salon international de l'esthétique et de la coiffure, qui a lieu chaque année, porte de Versailles à Paris, les actions en Normandie avec l'organisation d'un événement sur les aidants, les actions interprofessionnelles contre la précarité étudiante en Picardie.



Salon International de l'esthétique et de la Coiffure, à la Porte de Versailles, septembre 2022.



Réunion d'information en direction des salariés le syndicat des Services d'Ille-et-Vilaine en octobre 2022.

Représentativité

La CFDT a conforté sa place de première organisation syndicale lors de la mesure de représentativité en 2021 et la fédération est passée devant la CGT dans son champ.

Nous avons progressé dans 27 des 42 branches que nous suivons. Nous avons regagné la représentativité dans la nouvelle branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (SPEED). La CFDT a aussi conforté sa première place lors des élections qui ont eu lieu en 2022 dans les Chambres de commerces et d'industrie (CCI) et les Chambres de métiers et de l'artisanat (CMA).

Représentativité dans le champ des Services

Organisations syndicales	Audience 2017	Audience 2021	Evolution
CFDT	22,5	23,6	+ 1,1
CGT	24	23,1	- 0,9
FO	18,3	17,9	-0,4
CFTC	14,4	14,2	-0,2
UNSA	6,3	6,9	0,6
CGC	5,8	6,5	0,7
SOLIDAIRES	1,9	2,1	0,2
SPAMAF	2	1,2	-0,8
CSAFAM	0,8	0,7	-0,1



TOUJOURS PREMIÈRE

Grâce à vous, la CFDT confirme sa 1^{re} place :
plus que jamais engagée à vos côtés !



La campagne TPE

Dans les très petites entreprises, la CFDT a confirmé sa 2^{ème} place avec 16,46% des voix. Elle a augmenté légèrement son score précédent de 0,97 point. Le faible taux de participation (5,44%) repose en partie sur les conditions exceptionnelles d'organisation du scrutin liées au Covid (reports successifs, confinements, fermeture des établissements etc.). Mais elle est surtout le reflet du manque de visibilité de l'impact de la représentation syndicale sur le quotidien des travailleurs. Les actions physiques ont été limitées durant toute la campagne du fait des contraintes sanitaires que nous avons subies, sans compter les salariés qui n'étaient plus en activité, par exemple ceux des cafés et des restaurants. Dans les quatre branches qui faisaient office de priorité pour la fédération, la CFDT recule légèrement dans une (-0,2) et progresse dans trois, dont deux nettement (Coiffure +2,6 et HCR +2,1). Le résultat est particulièrement notable dans les HCR, où la CFDT progresse très légèrement en *nombre* de voix, dans un contexte de baisse de la participation globale.

Bilan global

La CFDT Services perd 5.000 voix du fait de la baisse de participation.

Elle reste stable en pourcentage, largement distancée par la CGT et l'UNSA, et dans une moindre mesure par FO.

Nous progressons dans une majorité de branches, notamment les branches où le scrutin TPE compte le plus.

Nous regagnons la représentativité dans la nouvelle branche Assistants maternels – SPE et la sécurisons dans 3 autres branches.

La représentativité CFDT reste fragile dans plusieurs branches.

Dans le détail du champ de la fédération : 2,18 millions de salariés étaient inscrits,

117.000 ont participé, soit 5,4% des inscrits, un chiffre légèrement inférieur à la participation globale. On compte 114.221 suffrages valablement exprimés, dont 14.695 se sont portés sur la CFDT. Les voix dans notre champ représentent plus du tiers des voix obtenues par la confédération dans son ensemble (42.300).

S'il y a eu des votes TPE dans 45 des CCN du champ fédéral, la répartition des inscrits est très concentrée : la nouvelle CCN des assistants maternels et SPE (SPEED) représente à elle seule 47% des inscrits, et

les hôtels, cafés, restaurants 21%. A elles deux, ces deux CCN cumulent donc 2/3 des inscrits. Leur part dans l'ensemble des votants est encore plus élevée : elles représentent 82,5% des votants.

Dans le détail, si la participation est supérieure dans l'ensemble, elle est inférieure dans 21 CCN du champ, équivalent dans 9 et supérieure dans 15.

Ces taux de participation sont toutefois à comparer au nombre d'inscrits. Par exemple, dans les organismes de tourisme, les 30% de participation portent sur... 41 inscrits, soit 12 votants. Si on prend en compte l'importance des inscrits, alors quatre CCN se détachent particulièrement : AM-SPE (856.000 inscrits), gardiens-

concierges (40.500), notaires (12.500) et avocats salariés (13.900).

Inversement, certaines CCN ont très peu voté, mais la faible participation d'un grand nombre d'inscrits représente malgré tout un nombre de votes importants. Par exemple, la participation dans la CCN HCR n'est que 2,99%, mais cela représente malgré tout 11.200 votants.

Le mode de scrutin, l'abstention faramineuse, l'absence d'ancrage des candidats et le vote sur étiquette affaiblissent les résultats de la CFDT. Le vote se trouve polarisé entre organisations



protestataires, d'une part, et organisations catégorielles/corporatistes parfois très éloignées de d'une activité syndicale et incapables de négocier en branche, d'autre part.

Dans le détail, la CFDT avec 14.700 voix est la quatrième organisation syndicale du champ, derrière la CGT, l'UNSA et FO. Comme en 2016, la CFDT n'est donc pas la première organisation réformatrice du champ des services au scrutin TPE. Elle est distancée par l'UNSA de plus de 4.000 voix, un écart qui s'est nettement creusé.

Si la CGT et l'UNSA domine désormais nettement le champ fédéral, il faut constater qu'elles ont toutes les reculées en nombre de voix, perdant près de 10.000 voix pour la première, et plus de 3.000 pour la seconde. Les résultats globaux sont marqués par la force des organisations professionnelles du champ des assistantes-maternelles (SPAMAF et CSAFAM), qui pèsent, réunies, plus que FO ou la CFDT. Cependant ces organisations connaissent des dynamiques inégales : le CSAFAM maintient son nombre de voix de 2016, quand le SPAMAF en perd un tiers.

Plutôt en progression

La stabilité de la CFDT dans le champ des services cache des variations importantes selon les secteurs. Ainsi, elle est stable dans les services à la personne, le commerce alimentaire ou les professions judiciaires. Elle progresse dans les HTR, les secteurs de l'industrie textile et les HTR. Elle recule par contre sensiblement dans les services aux entreprises (essentiellement la branche du travail temporaire) et les associations (essentiellement les diocèses catholiques). Ces résultats sectoriels doivent cependant être pris avec des pincettes : en dehors des services à la personne, du commerce non-alimentaire et des HTR, elle repose que sur quelques dizaines de voix.

Les comparaisons 2016-2020 sont possibles pour 42 branches pour lesquelles on dispose de chiffres. Dans le détail, la CFDT progresse dans 27 de ces 42 branches, elle est stable dans 8 d'entre-

elles et recule dans 7. Ces résultats sont d'autant plus satisfaisants que les reculs sont concentrés dans des branches où le poids du scrutin TPE est marginal.

La CFDT est stable (moins de 1% de variation à la hausse ou à la baisse) dans 8 branches, dont 5 (AM-SPE, Fruits et légumes, Huissiers de justice, Notariat et Fleuristes) où le scrutin TPE est décisif. Dans le détail, la stabilité dans la nouvelle branche fusionnée des AM-SPE lui permet d'accéder à la représentativité, dans un contexte où d'autres organisations (CFTC) disparaissent. Dans les Fruits et légumes, la CFDT recule marginalement mais maintient sa représentativité. Dans le notariat, malgré une campagne CGT violente et diffamatoire, la CFDT maintient son score précédent avec une variation de seulement 0,1% des voix.

La CFDT progresse dans 27 branches. Bien sûr, cette progression n'a d'intérêt en terme de représentativité que dans la grosse douzaine de branches dans lesquelles les voix obtenues aux TPE représentent une part importante des suffrages.

Dans un certain nombre de branches du champ fédéral, le poids des TPE est crucial en termes de représentativité, allant de 20% à 100% des voix en 2016. Il convient donc de faire un focus particulier sur ces branches. Dans les 21 branches où les TPE représentent plus de 20% des votants en 2020, la CFDT progresse globalement sur ce scrutin. Elle ne connaît que de faibles reculs (moins de 1 point sauf gardiens-concierges).

Le bilan apparaît nettement positif : la CFDT progresse dans 15 de ces 21 branches, alors même que le scrutin lui était défavorable. Ces progressions sont particulièrement marquées dans l'horlogerie, chez les salariés des avocats au conseil, dans l'optique, le détail de l'habillement, le détail de la chaussure et l'hôtellerie de plein air, avec des progressions de plus de cinq points.

Dans trois des quatre conventions collectives où elle recule, les pertes sont très mesurées, avec moins de 0,2 points de recul sur la branche. Le recul est en

revanche plus marqué dans la CCN des gardiens-concierges.

D'un strict point de vue électoral, le bilan de la stratégie CFDT, sans être exceptionnel, s'avère positif. Dans les quatre branches qui faisaient office de priorité pour la fédération, la CFDT recule légèrement dans une (-0,2) et progresse dans trois, dont deux nettement (Coiffure +2,6 et HCR +2,1). Le résultat est particulièrement notable dans les HCR, où la CFDT progresse très légèrement en nombre de voix, dans un contexte de baisse de la participation

globale.

On peut donc considérer que la stratégie CFDT, si elle n'a pas su faire progresser sensiblement l'organisation en nombre de voix, a permis à la fédération de stabiliser voire d'améliorer sa représentativité TPE dans les quatre branches cibles. Cependant, les résultats TPE de la CFDT restent faibles dans ces quatre branches (entre 11 et 16% des voix), exposant potentiellement la représentativité de l'organisation à l'occasion du prochain scrutin.

Infographie interprofessionnelle

	2017	2021	Différence
Nombre inscrits	4502621	4888296	+385 675
Les suffrages exprimés	323 622	257108	- 66514
Taux participation	7,35%	5,44%	- 1,91%
CFDT	50 122 voix 15,49%	42309 voix 16,46%	+ 0,97%
CGT	81 226 voix 25,12%	67635 voix 26,31%	+ 1,19%
FO	42 117 voix 13,01 %	35583 voix 13,84%	+0,83%
UNSA	40 429 voix 12,49%	40845 15,89%	+3,40%
CFTC	24082 voix 7,14%	15160 voix 5,63%	Non représentatif

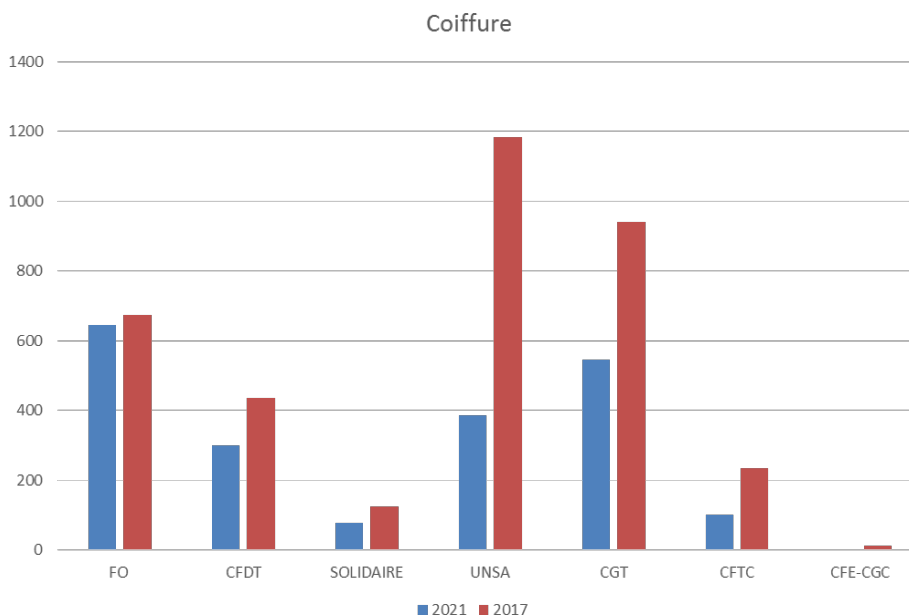
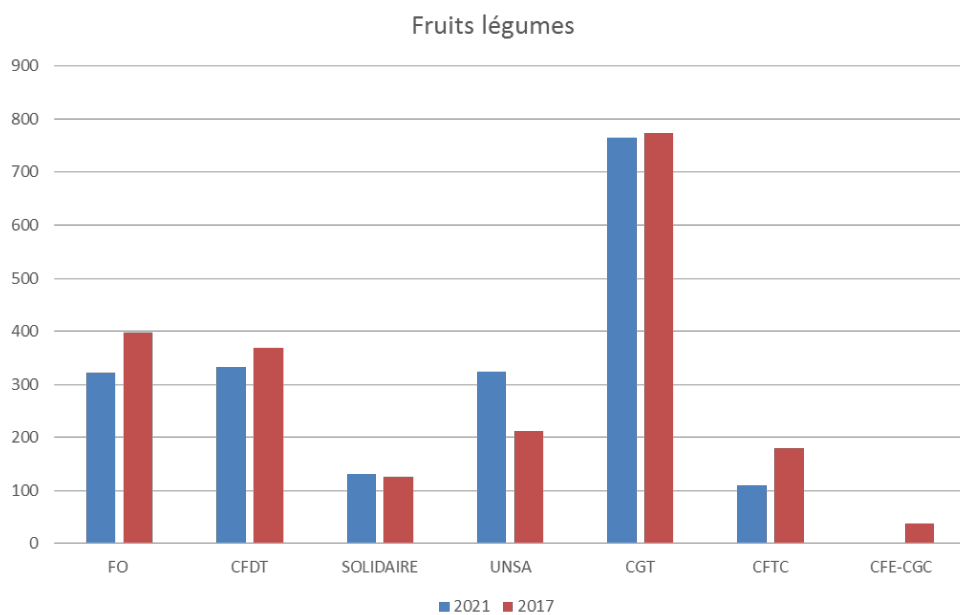
Infographie par organisation syndicale (OS) dans notre champ

OS	2020	2020%	2016	2016%	évolution
CGT	28 439	24,9	39 140	23,9	1
UNSA	19 457	17	22 790	13,9	3,1
FO	16 147	14,1	20 667	12,6	1,5
CFDT	14 695	12,9	21 058	12,8	0,1
SPAMAF	11 024	9,7	17 860	10,9	-1,2
CSAFAM	6 864	6	6 810	4,2	1,8
CFTC	6 041	5,3	11 084	6,8	-1,5
Solidaires	4 355	3,8	4 991	3	0,8
CGC	841	0,7	2 201	1,3	-0,6
Autres	6 358	5,6	17 322	10,6	-5

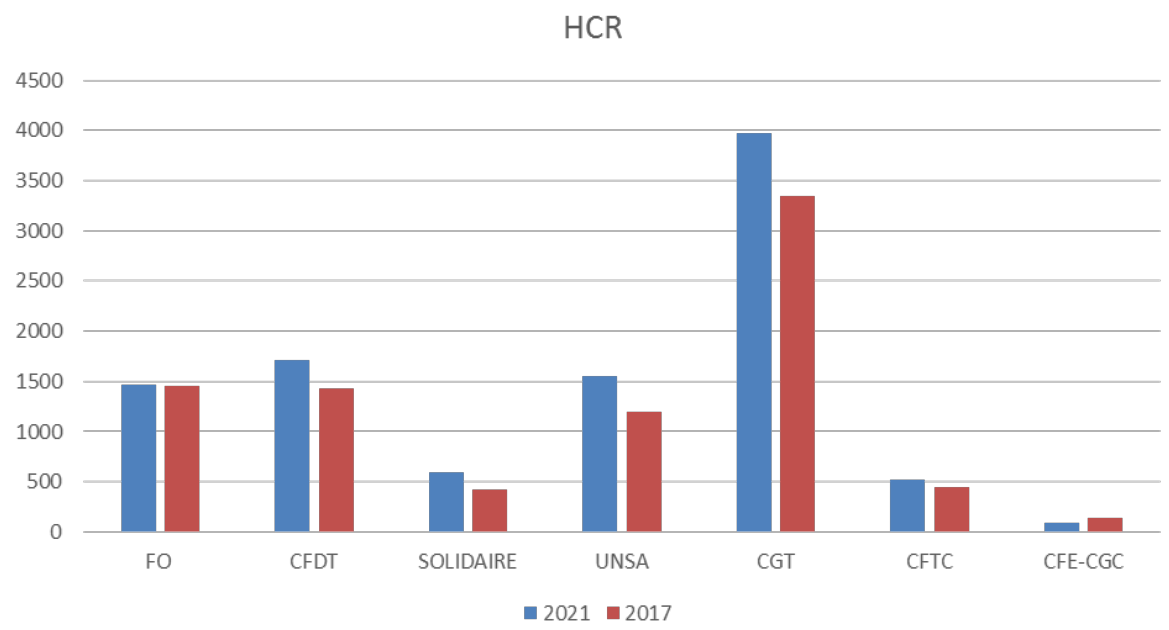
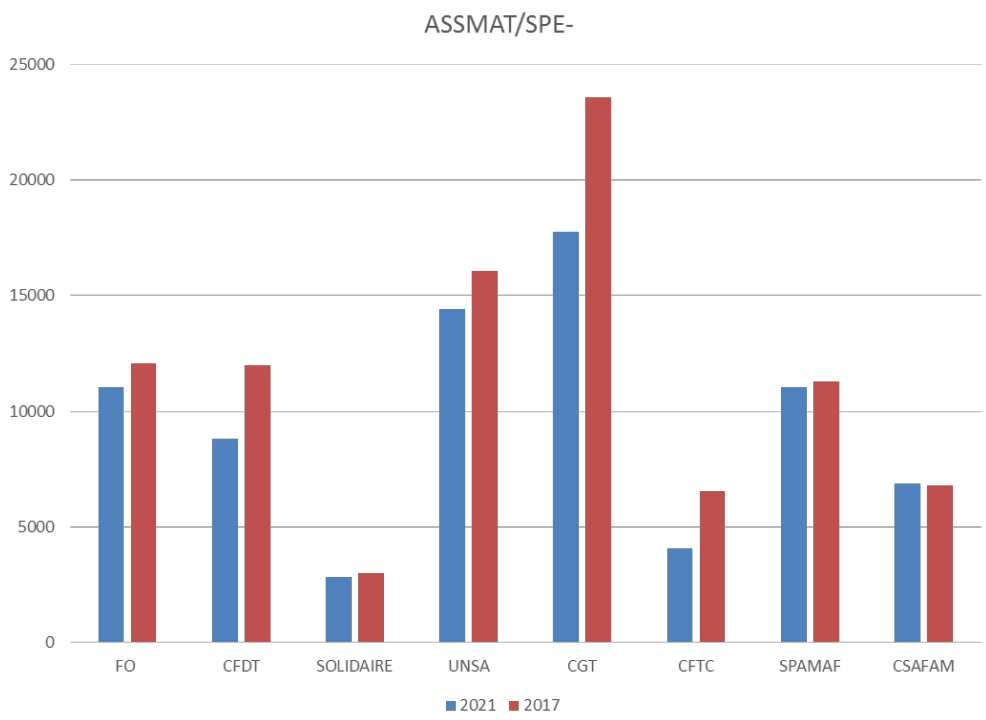
Infographie par « secteur »

secteur	2020	2020(%)	2016	2016(%)	evolution
Services à la personne	10 019	11,3	13 671	11,3	0
HTR	1 975	15,9	1 970	14,6	1,3
Commerce non-alimentaire	1 793	22,2	3 575	18,6	3,6
Commerce alimentaire	390	15,3	568	15,1	0,2
Professions judiciaires	369	19,3	1 001	19,5	-0,2
Services aux entreprises	106	13,4	88	17,7	-4,3
Hacuitex	39	21,9	152	18,7	3,2
Associatif	4	14,8	33	18,6	-3,8

Infographie CCN « prioritaires »



Infographie CCN « prioritaires »



Résultats et comparatif 2017/2021

Secteur	2021(votes)	2021(%)	2016(votes)	2016(%)	Evolution
Services à la personne	10 019	11,3	13 671	11,3	0
HTR	1 975	15,9	1 970	14,6	1,3
Commerce non-alimentaire	1 793	22,2	3 575	18,6	3,6
Commerce alimentaire	390	15,3	568	15,1	0,2
Professions judiciaires	369	19,3	1 001	19,5	-0,2
Services aux entreprises	106	13,4	88	17,7	-4,3
Hacuitex	39	21,9	152	18,7	3,2
Mouvements et associations	4	14,8	33	18,6	-3,8

Résultats TPE



Libelle	Votes TPE Total votes	Score 2021	2016-2021
CHAUSSURES DETAILLANTS	100	26,7%	7,4
ASSISTANTS MATERNELS ET SALARIES DU PARTICULIER EMPLOYEUR	100	11%	-0,2
COIFFURE	88	13,9%	2,6
ESTHETIQUE COSMETIQUE PARFUMERIE ENSEIGNEMENT	86	15,4%	733
FRUITS LEGUMES EPICERIE PRODUITS LAI TIERS	76	15,5%	-0,3
HUISSIERS DE JUSTICE	75	25,3%	-0,2
NOTARIAT	71	18,4%	-0,1
FLEURISTES ANIMAUX FAMILIERS	67	14%	0,3
HOTELLERIE DE PLEIN AIR	66	25,7%	7,9
HABILLEMENT ARTICLE TEXTILES COMMERCE DE DETAIL	64	25,3%	5,5
AVOCATS CABINETS PERSONNEL SALARIE	51	19,4%	1,8
GARDIENS CONCIERGES ET EMPLOYES D'IMMEUBLES	50	10,9%	-3,3
OPTIQUE LUNETTERIE DE DETAIL	44	23,2%	8,4
AVOCATS AU CONSEIL D'ETAT ET LA COUR DE CASSATION	39	35,3%	7,3
HORLOGERIE-BIJOUTERIE COMMERCE DE DETAIL	22	32,4%	11,8
TOURISME ORGANISMES	22	27,3%	4,6
HOTELS CAFES RESTAURANTS (HCR)	20	15,9%	2,1

Libellé	Votes TPE/total votes	Score 21	2016- 2021
ASSISTANTS MATERNELS ET SALARIES DU PARTICULIER EMPLOYEUR	100	11%	-0,2
COIFFURE	88	13,9%	2,6
ESTHETIQUE COSMETIQUE PARFUMERIE ENSEIGNEMENT	86	15,4%	1,7
FRUITS LEGUMES EPICERIE PRODUITS LAI TIERS	76	15,5%	0,4
HOTELS CAFES RESTAURANTS (HCR)	20	15,9%	2,1

Libellé	CFDT	CFTC	CGC	CGT	Csafam	FO	Solidaires	Spamaf	UNSA
FRUITS LEGUMES EPICERIE PRODUITS LAI TIERS 2021	15,50%	5,10%	0,10%	35,60%	0	15%	6,10%	0	15%
2016	14,83%	7,25%	1,5%	31,18%		16%	5,04%		8,54%
HOTELS CAFES RESTAURANTS (HCR) 2021	15,90%	4,90%	0,8%	36,90%	0	13,60%	5,5	0	14,40%
2016	13,74%	6,99%	1,41%	32,38%		14,11%	4,12%	0	11,56%
ASSISTANTS MATERNELS ET SALARIES PARTICULIER EMPLOYEUR 2021	11%	5,10%	0	22,2%	8,60%	13,80%	3,50%	13,80%	18%
2016	11,16%	6,08%	11,2%	6,1%		22%	6,3%	11,2%	2,8%
COIFFURE 2021	13,93%		13,90%	4,70%	0,10%	25,30%	0	29,90%	3,60%
2016	11,33%		10,97%	5,91%	0,33%	23,68%		16,96%	3,17%

Une campagne numérique

Nous avons donc dû développer la communication à travers les outils numériques comme les sites en direction des assistantes maternelles et des salariés du particulier employeur pour lesquels nous avons également réalisé un kit numérique et organisé des kiosques virtuels d'information.

L'application « Guide TPE Services » que nous avons développé pour les salariés de la coiffure, du commerce de détail fruits et légumes, produits laitiers et des hôtels, cafés et restaurants n'a pas eu le succès que nous escomptions. Nous avons sensibilisé nos adhérents avec des articles réguliers et des appels à voter et faire voter dans le magazine fédéral et sur les réseaux sociaux. La fédération a déployé une campagne SMS avec l'envoi d'un message mensuel le trimestre précédent la période de vote. Les mandatés fédéraux ont également été sollicités pour passer le message dans leur entreprise. Les syndicats ont dû eux aussi s'adapter.

La campagne d'appels auprès des adhérents

La fédération s'est mobilisée dont l'équipe fédérale pour une opération phoning. Près de 4000 adhérents des Services identifiés comme étant salariés d'une très petite entreprise ou salariés d'un particulier employeur ont été contactés, tout comme les 97 personnes qui ont sollicité la Cfdt à travers l'adresse mail dédiée covid19@cfdt-services.fr.

Nos prises de contact ont été très appréciées par les adhérents.

The screenshot shows the website interface for 'Assistent.e.s maternel.le.s' with the Cfdt logo and the slogan 'DROITS AU COEUR'. The navigation bar includes 'Recherche', 'Aides à la connexion', 'Contact', 'Connexion', 'Syndicats', and 'Adhérent'. The main content area features a navigation menu with 'Accueil', 'Actualités', 'Infos pratiques', 'Textes légaux et conventionnels', 'Agrément et CCPD', and 'FAQ'. Below this is a large orange banner for 'SALARIÉS DES TPE' (Très petites entreprises (-11 salariés)) with the text 'Connaitre vos droits avec l'application « GUIDE TPE Services Cfdt »' and 'Défendre vos droits avec le VOTE Cfdt'. The banner includes QR codes for downloading the app on Google Play and the App Store, and two smartphone mockups showing the app's interface with various service categories and user options.

La création de l'application « Bulletin d'adhésion », dorénavant incluse dans l'application CFDT Services, a permis de donner un coup de boost au nombre d'adhésions réalisées par les militants. L'opération confédérale « le Grand Boost » est un élément supplémentaire pour motiver les équipes. 70 sections de la fédération des Services ont relevé le défi du challenge développement 2021, autant en 2022. La fédération a organisé une grande visio pour échanger sur les outils dont le livret « 7 bonnes raisons d'adhérer », et sur la spécificité de notre fédération : « l'appli adhésion » qui est dorénavant dans l'appli CFDT Services. Un webinaire « Action logement » a également été organisé.

Actions de visibilité dans l'intérim

La fédération relève le défi de se rapprocher des travailleurs intérimaires avec des actions de proximité pour continuer à développer la CFDT. Le 26 janvier 2022, nous sommes allés à Sandouville sur le site de Renault où nous avons pu créer un point fort de contacts. Nous avons pu rencontrer 400 intérimaires en un temps record avec des tracts pour l'information et des goodies pour faire plaisir. Un peu plus tôt, nous avons rendu visite à nos intérimaires à l'opposé de la carte géographique ! C'est à Boves, le 11 janvier 2022, sur le site d'Amazon (300 intérimaires) et à Batilly, le 17 décembre 2022, sur le site de Renault (350 intérimaires) que la magie a opéré ! Des rencontres chaleureuses, malgré le froid. Grâce à une équipe soudée, la motivation ne faiblit pas. Notre tour de France à la rencontre de nos intérimaires ne fait que commencer,



La formation syndicale

Le bilan est mitigé, au vu des événements et la crise sanitaire inédite que nous vivons encore. Cependant nous avons effectué un diagnostic rapide sur l'état des ressources de la formation syndicale dès le mois de septembre 2019, afin de suivre au mieux aux orientations de la fédération des services, aux besoins des adhérents, militants et syndicats. Nous n'avons pas pu maintenir l'ensemble des formations proposées dans l'offre fédérale, en raison de la crise sanitaire et du confinement. Néanmoins, nous avons pu remplir l'engagement de décentraliser un maximum de formation syndicale en direction des équipes d'entreprises ou à la demande de syndicats. Nous avons organisé une réunion avec l'ensemble des militants et des permanents qui composent le réseau : garder un lien étroit avec eux et entre eux est primordial ; les impliquer, mettre en exergue leurs expériences de terrain ce qu'ils peuvent apporter aux autres militants, valorise leur rôle. Ce lien étroit doit être enrichi par une appropriation systématique des modules et de la préparation des formations afin de mettre les animateurs dans les meilleures conditions possibles pour animer, ce que nous faisons systématiquement. La formation est sans doute l'activité qui nous a donné le plus de peine durant le début de la pandémie. Mais c'est aussi celle qui s'est le plus reconstruite, adaptée, métamorphosée. Durant l'année écoulée ce sont non moins de 860 sessionnaires qui ont reçu une formation fédérale. Malgré les contraintes de jauges et de lieu notamment liés à la pandémie : 76 sessions ont été assurées dont 72 en présentielles et 4 en distanciel. Nous avons déploré 40 annulations faute de participants inscrits dont 24 en présentiel et 16 proposées à distance. L'équipe de concepteurs de formation n'a pas chômé en réécrivant et aménageant des contenus sans cesse renouvelés.

Financement de la formation

Concernant le financement de la formation syndicale nous avons initié un suivi régulier avec le service comptabilité pour rappeler aux

élus CSE et SSCT l'importance de ce financement par le budget de fonctionnement ou /et l'employeur, comme la loi le permet. Le financement de la formation par les CSE et les entreprises nous permettra de prendre en charge le plus grand nombre d'élus et de militants qui sont dans des syndicats avec des situations financières délicates ou dans des CSE dont le budget de fonctionnement est trop faible, voire nul pour prendre en charge la formation. De plus pour s'assurer de l'engagement des CSE ainsi que des élus qui s'inscrivent en formation, nous avons mis en place des procédures de confirmation de prise en charge financière.

La mise en place des CSE : moins de moyens et un dialogue social appauvri

Comme indiqué dans la fiche *Mode d'Emploi* confédérale, lors du premier cycle des CSE : moins de 20 % des CSE ont été mis en place par accord ; moins de 5 % des entreprises ont négocié la mise en place de représentants de proximité ; 25 % des entreprises de plus de 300 salariés n'ont même pas mis en place une commission Santé, sécurité et conditions de travail (SSCT), alors qu'il s'agit une obligation légale. Ces quelques chiffres illustrent que, ce qui devait être LE grand chantier

de rénovation du dialogue social en France, se heurte à la vision étriquée des employeurs auxquels la loi a donné les moyens de décider seuls. La CFDT constate un appauvrissement du dialogue social, dans tous les sens du terme :

- un appauvrissement matériel, par la réduction drastique des moyens humains pour représenter ses collègues ;
- un appauvrissement de la prise en compte des réalités concrètes du travail ; un appauvrissement du dialogue par une surcharge des ordres du jour.

La fédération a maintenu l'accompagnement des équipes et cherché à le renforcer : permanents fédéraux dédiés et spécialisés, développement d'outils, recours à des Cabinets d'experts.

Nouveau cycle électoral pour les CSE

Pleinement mobilisée, la fédération a organisé des kiosques d'informations permettant une appropriation politique et juridique ont été lancés et sont en ligne, disposition des militants. Elle est accompagnée d'une large diffusion de l'outil « *Repère élection* » ainsi que des livrets juridiques fédéraux. Une cellule de crise a également été formée au sein du service



collectifs. L'ensemble des services se mobilise via un comité de pilotage pour faire face à la vague d'élections.

Politique en direction des jeunes

La politique fédérale en direction des jeunes a pris différentes formes lors du mandat qui vient de s'écouler. Des formations se sont tenues, des actions ont eu lieu et des revendications ont été portées, que la fédération en ait été à l'origine ou qu'elle se soit inscrite dans une initiative confédérale. La crise Covid a gelé toute action spécifique pendant la période 2019-2020 mais la fédération des services a été un relai important d'informations de terrain permettant d'alimenter les revendications spécifiques jeunes auprès de la confédération. Un débat avec les jeunes des Services sur les contrats courts a également été organisé en 2021 dans le cadre de La Consult' et a donné lieu à des propositions concrètes sur ce sujet, venant alimenter par la suite la Résolution confédérale... La fédération s'est par ailleurs inscrite dans toute action confédérale en direction des jeunes, que ce soient les enquêtes FOCUS, les actions saisonnier ou Réponse à emporter avec les syndicats volontaires. En 2022, en amont du congrès confédéral, la fédération a organisé une formation à destination des jeunes pour leur permettre d'avoir toutes les clés de compréhension sur les enjeux et sur le fonctionnement démocratique de notre organisation. Les militants présents ont pu voir ou revoir les fondamentaux du syndicalisme CFDT, échanger avec Olivier Guivarch, secrétaire général de la fédération des services et avoir un temps d'échanges sur le revendicatif et les dispositifs jeunes avec Inès Minin, secrétaire nationale confédérale. En 2022 toujours, le Mondial de la Coiffure et de la Beauté (MCB) a à nouveau accueilli la CFDT grâce à une collaboration entre la fédération des services et le SICO. L'événement avait entre autres pour objectif de faire connaître la CFDT auprès des jeunes apprentis de ces secteurs professionnels en leur proposant un stand attractif, fun et pédagogique. Début 2023, dernière ligne droite avant le congrès fédéral, la fédération fait à nouveau le choix de permettre aux syndicats d'inviter un jeune de moins de 36

ans pour toute délégation complète. Une formation sur ce qu'implique d'être une jeune militant à la CFDT est également organisée au mois de mars afin de donner envie aux jeunes de s'investir et les conforter dans leur engagement syndical. A l'issue de cette formation, un nouveau groupe jeunes fédéral renouvelé sera constitué, toute une génération ayant désormais plus de 36 ans et se trouvant en responsabilité dans les différentes structures CFDT, preuve que le syndicalisme en direction des jeunes porte ses fruits pour le renouvellement générationnel.

Politique en direction des cadres

La fédération a appliqué la résolution en développant des actions à destination du public cadres et en renforçant ses liens avec l'Union confédérale Cadres (CFDT Cadres).

Des référents cadres dans tous les secteurs ont été sollicités ainsi que dans les grandes entreprises pour s'implanter plus fortement au sein des entreprises à forte densité de cadres et en particulier dans les sièges sociaux des grands groupes.

Nos référents sont aidés par la CFDT Cadres pour la mise en place d'interventions auprès des collectifs d'entreprise car nos militants ont encore du mal à aller au-devant des salariés cadres alors même que beaucoup souffrent d'un manque de reconnaissance, ont des rémunérations qui stagnent, et que leurs conditions de travail se sont dégradées au fil des ans et plus encore pendant la pandémie.

Plusieurs webinaires ont été organisés sur leur protection sociale.

La dernière mesure de la représentativité qui conforte notre place en tête des organisations syndicales confirme que la CFDT est durablement numéro un chez les cadres et dans l'encadrement.

Il est donc important pour la fédération d'augmenter la visibilité de notre action auprès des cadres et ainsi préparer les futures élections CSE, en les anticipant, pour « parler cadres » et faire connaître toutes les

ressources comme la revue *Cadre* et les sujets assez spécifiques: le télétravail, le management à distance, la déontologie, les lanceurs d'alerte, les identités professionnelles, etc.

Le tout premier focus cadres regroupant plusieurs secteurs de la fédération s'est tenu le 17 novembre dernier à Paris, en présence du Secrétaire général adjoint de la CFDT Cadres.

Ce fut l'occasion de travailler sur le développement des cadres, de donner les outils nécessaires ainsi que les dispositifs spécifiques qui permettent de lever les différents freins rencontrés par nos mandatés. Les sections présentes étaient très diverses : Casino, Starbucks, Accor Invest, Carrefour, Auchan, Monoprix, H&M, La brioche dorée, Optorg, les Galeries Lafayette... Devant ce succès, la fédération envisage d'autres focus.

Un kiosque élections Cadres a été organisé en complément des autres thématiques pour réussir le renouvellement des élections CSE. Nous l'avons vu lors des élections TPE, la participation des cadres est bien supérieure à celle des employés.

L'implication fédérale est également statutaire. Une délégation fédérale était présente au 16^{ème} congrès de la CFDT Cadres en janvier 2022. La fédération occupe deux places au Bureau national Cadres et envoie une délégation à chaque conseil national Cadres.

Violences sexuelles et sexistes au travail (VSST) et égalité professionnelle

La fédération des Services a démultiplié les temps de sensibilisation afin de faire prendre conscience à chacun de nos militantes et militants notre responsabilité en tant qu'organisation syndicale sur ce sujet. Elle a signé la charte d'engagement confédérale et incité les syndicats à le faire. A ce jour, 33

syndicats l'ont fait.

Des formations sur les VSST pour nos mandatés ont été organisées par la fédération. Cependant il est à noter que nous avons dû annuler par manque de participants 10 formations VSST sur 14 entre 2020 et 2022.

Pour tenir les engagements que nous avons pris dans la charte, nous appliquons les mesures en interne. La fédération (comme elle s'y était engagée) s'est dotée d'une porte d'entrée fédérale unique gérée par une seule personne afin de sécuriser la parole de la victime en étant le plus confidentiel possible.

Ce dispositif est opérationnel :

- La déléguée VSST est désignée
- L'adresse spécifique pour tout signalement signalementsvsst@cfdtservices.fr

Le sujet de l'égalité professionnelle a été également fréquemment abordé lors des coordinations puis porté dans les négociations et instances en entreprise comme dans le commerce de gros et la restauration collective.



Vivre ensemble

Nous avons développé le dossier « Vivre-ensemble, citoyenneté et discriminations » autour d'un partenariat avec Christophe Bertossi, sociologue spécialisé sur ces questions.

Sur la mandature 2019-2023, il y a eu plusieurs actions réalisées :

1. Une table ronde au Conseil national fédéral de Dunkerque en 2021 : Fake news, démagogie, émotions...comment réveiller la démocratie ? Ce temps a donné lieu à une réflexion et des échanges de points de vue avec les syndicats autour du contexte des élections politiques de 2022, notamment de la montée et de la banalisation de l'idéologie de l'extrême droite. Ce débat a suscité beaucoup d'intérêt.

2. Une intervention/débat avec les membres du Bureau fédéral en décembre 2021 pour donner suite au rapport de recherche qui a été construit autour de temps de réflexion et de discussion avec des militants (élus et mandatés d'entreprises, responsables de syndicats, membres du BF).

Ce rapport a eu pour but d'enrichir la recherche sur la problématique du « vivre ensemble » à la CFDT par de nouveaux matériaux et de définir un programme de travail opérationnel au sein de la Fédération sur ce sujet.

Un focus sur le thème de l'égalité sexuelle dans la problématique générale du « vivre ensemble » a été initié depuis avec la même méthodologie et devrait livrer ses conclusions à la fin de la mandature ou au début de la prochaine.

3. Une réflexion approfondie sur la place du « vivre ensemble » dans la formation initiale des mandatés fédéraux : l'analyse du matériel pédagogique utilisé pour ces formations ainsi que des entretiens individuels et/ou collectifs avec les formateurs et ceux et celles qui les forment ont été menés. Cela débouchera sur des propositions sur la valorisation de la problématique du « vivre ensemble » lors des moments de formation aux valeurs de la CFDT.



Une meilleure indexation des branches par adhérent

La fédération a engagé en collaboration avec les syndicats un grand chantier pour une meilleure gestion du fichier adhérents. Le nombre de cotisations sans branche est ainsi passé de 24 067 à 259. Cela permet une communication plus ciblée notamment pour la diffusion des suppléments de branches à chaque adhérent

Libellé branche	Cotisations 2019	Cotisations 2020	Cotisations 2021	Cotisations 2022
COMMERCE	421 353	436 753	429 796	421 468
HOTELLERIE TOURISME RESTAURANT	125 366	128 247	126 731	123 479
PROPRETE	110 744	111 207	110 081	109 339
PREVENTION SECURITE	51 173	52 739	53 304	53 335
HACUITEX	39 010	38 801	36 987	35 548
MOUVEMENTS ET ASSOCIATIONS	21 104	22 497	22 112	22 117
CHAMBRES CONSULAIRES	19 001	18 593	19 577	17 943
IMMOBILIER	17 413	18 813	18 221	20 115
SERVICES AUX PARTICULIERS	29 628	30 044	29 502	28 393
NON CONNUE	20 408	11 311		
TRAVAIL TEMPORAIRE	10 095	4 169	12 314	12 290
PROFESSIONS JUDICIAIRES	4 086	3 512	4 311	3 959
A PRECISER	3 659	2 217	363	259
SERVICES AUX ENTREPRISES	20			
N-R	16	22		
N-R	3			
NON DEFINI	3			
N-R	3			
N-R	1			2
	873 086	878 925	863 299	848 247

Conclusion

Ce rapport d'activité a été assemblé au cours du dernier trimestre 2022 ; l'introduction a été rédigée en janvier 2023 et la conclusion est écrite au moment où la CFDT, dans l'unité syndicale interprofessionnelle, organise une 9^{ème} journée de manifestations et d'actions syndicales contre la réforme des retraites passée en force par le gouvernement et le président de la République.

Le premier trimestre 2023 est marqué par un mouvement social sans commune mesure avec ce que nous avons vécu ces 20 dernières années. La fédération a engagé des moyens financiers significatifs pour animer le cortège à Paris et elle s'est engagée à aider les unions régionales très sollicitées pour des manifestations d'ampleur partout en France. La mobilisation des syndicats fédérés, la forte participation des militants et la présence de nombreux adhérents rendent visibles l'opposition massive des travailleuses et des travailleurs de notre champ à cette réforme des retraites. Une réforme injuste qui touche en particulier les femmes ainsi que celles et ceux qui ne sont pas intégrés dans le dispositif carrières longues et dont la pénibilité du travail n'est pas reconnue : techniciennes et techniciens de surface, hôtesses et hôtes de caisse, agentes et agents de sécurité, assistantes maternelles, livreurs, employés de restauration, femmes et valets de chambre, etc.

Ce sont justement les salariés qui pendant la pandémie ont été maintenus en activité et durement éprouvés, qu'on a appelés essentiels, de la deuxième ligne, du back office.

La suite va s'écrire alors que ce rapport d'activité aura été envoyé aux syndicats.

Le mandat aura également été marqué par deux réformes injustes de l'assurance chômage qui touchent particulièrement les travailleuses et travailleurs de notre champ, celle de fin 2019 qui réduit l'indemnisation et celle mise en œuvre

début 2023 qui réduit sa durée. Ces réformes auront d'autant plus d'impact en cas de chômage avant la retraite.

Or, sur tous ces sujets qui concernent les salariés des Services, les employeurs et les organisations patronales s'exonèrent de leurs responsabilités en ne préservant pas l'emploi des seniors, en refusant des facteurs de pénibilité, en rejetant le conditionnement des aides versées aux entreprises, en ne réduisant pas le temps partiel contraint et les contrats courts, en maintenant des salaires bas.

Ce rapport d'activité illustre, malgré la persistance des incertitudes, notre capacité d'adaptation et notre détermination, dans des circonstances parfois tragiques.

Nous avons rendu plus visibles les salariés des Services, nous avons progressé en audience pour représenter les travailleuses et travailleurs sur nos deux terrains syndicaux, l'entreprise et la branche, nous avons noué des accords à chaque fois que c'était possible, nous avons pu compter parfois sur des alliés et sur une volonté patronale favorable au dialogue social.

Certes, les inégalités demeurent et la reconnaissance n'est pas à la hauteur de l'engagement au travail dans de nombreux secteurs.

Les défis sont nombreux dans cet immense champ d'action qui est le nôtre et qu'il est utile de rappeler : le commerce alimentaire et non alimentaire, de détail et de gros ; l'industrie du textile et du cuir ; la blanchisserie ; l'hôtellerie, le tourisme et la restauration ; les services aux entreprises (prévention sécurité, propreté, restauration collective, travail temporaire, Chambres de commerce et d'industrie, Chambres de métier et d'artisanat) ; les services à la personne (entreprises de services à la personne, salariés du particulier employeur et de l'emploi à domicile ; l'immobilier ; les

mouvements et associations (organisations humanitaires, politiques, professionnelles, syndicales, religieuses, organismes de solidarité, fondations, comités sociaux et économiques, association de défense d'intérêts spécifiques ou de promotion de la citoyenneté), les professions judiciaires.

Notre syndicalisme porte l'espoir d'un monde plus juste et plus solidaire, incarné par des femmes et des hommes engagés au quotidien sans qui ce rapport d'activité n'existerait pas. Quatre années ont passé, une résolution pour les quatre prochaines années est d'ores et déjà proposée aux syndicats.

« Si par notre témoignage, nous transmettons à la génération qui nous suit une seule parcelle de vérité sauvée de l'édifice qui s'écroule, nous n'aurons pas travaillé tout à fait en vain. » (Stefan Zweig, Le monde d'hier).

ANNEXE

Les syndicats fédérés

1 – Le champ géographique des syndicats

La fédération regroupe 82 syndicats répartis sur l'ensemble du territoire national.

Leurs champs géographiques varient d'une région à une autre :

- 12 syndicats locaux,
- 41 syndicats départementaux,
- 19 syndicats multi-départementaux,
- 8 syndicats régionaux,
- 2 syndicats nationaux.

	Local	Départemental	Multi-départemental	Régional
Auvergne Rhône Alpes		4	5	
Bourgogne Franche Comté	2	4		
Bretagne		4		
Centre Val de Loire		4	1	
Corse				1
Grand Est		6	3	
Hauts de France	7		1	
Ile de France		2	1	7
Normandie			2	
Nouvelle Aquitaine	2	4	2	
Occitanie	1	6	2	
Pays de la Loire		3	1	
Provence Alpes Côte d'Azur		4	1	

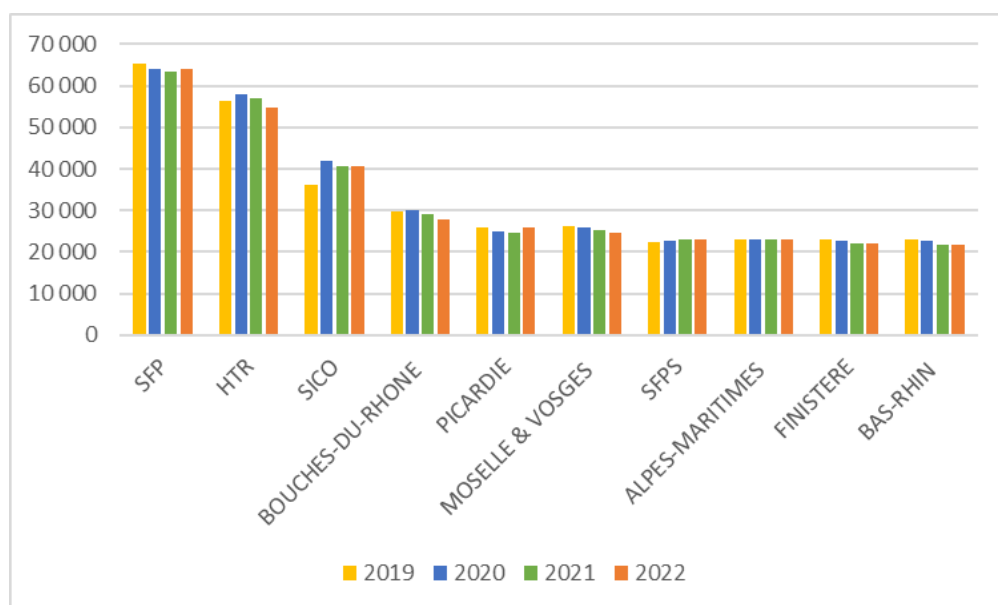
Globalement, leurs champs professionnels de compétence sont identiques à ceux couverts par la fédération à trois exceptions :

- En Île-de-France, une majorité de syndicats organisent les adhérents par secteurs professionnels (hôtellerie – Tourisme – Restauration, propreté, prévention sécurité, commerce, SPEED – ESAP, mouvements et associations). Un syndicat regroupe plusieurs secteurs professionnels (immobilier, chambres des métiers, travail temporaire). À l'origine, le secteur du commerce était organisé en syndicaux locaux et départementaux, au fil des années, certains ont décidé de se regrouper dans le but d'améliorer la coordination et la cohérence politique de l'action syndicale sur une région où les interconnexions locales sont importantes. Aujourd'hui deux syndicats sont restés sur une organisation départementale (Yvelines et Seine-Saint-Denis).

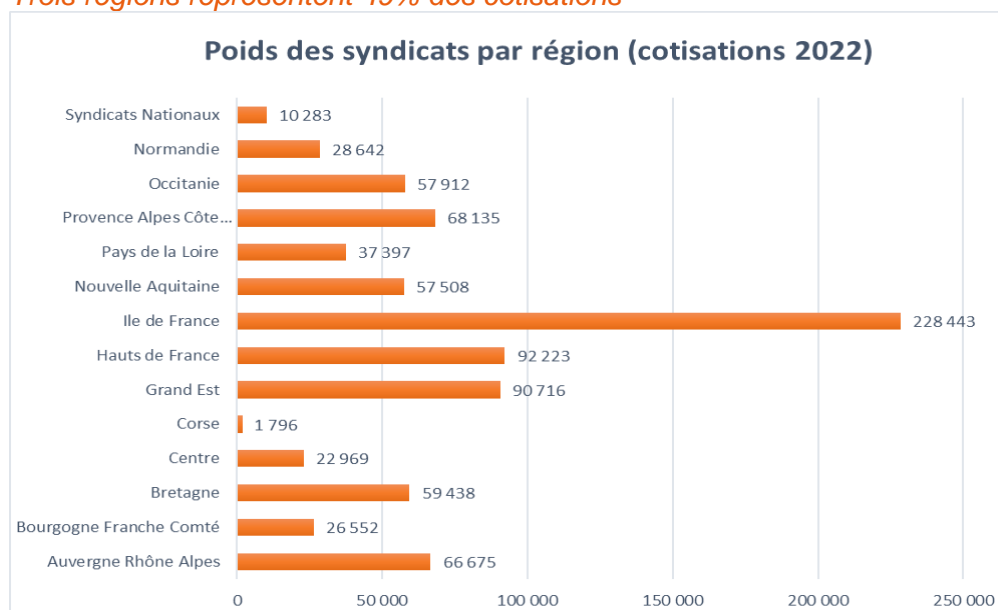
- En 2007, la fédération HACUITEX (Habillement Cuir Textile) décide de sa dissolution afin de se regrouper avec la fédération des Services. Cela a eu pour conséquence d'intégrer les syndicats HACUITEX avec les syndicats Services. Bien que ce rapprochement ait été approuvé avec une large majorité des syndicats (83%), certains n'ont pas souhaité se regrouper avec les syndicats Services : Alsace, Île-de-France, Loire, Roubaix – Tourcoing et ISSAR (Isère, Deux Savoie, Ain, Rhône).
- Deux syndicats nationaux : SNPJ (Professions judiciaires) et CCI (Chambres de commerce et d'industrie).

2 – Le poids des syndicats

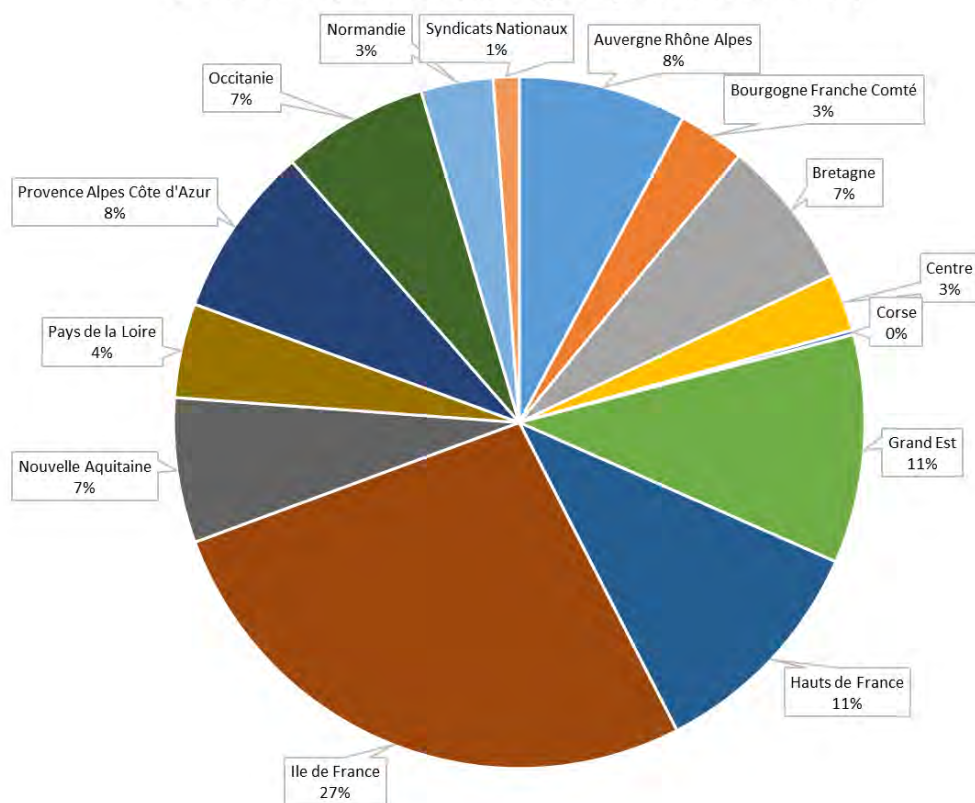
Les 10 premiers syndicats représentent 39% des cotisations.



Trois régions représentent 49% des cotisations



Poids des syndicats par région (cotisations 2022)



Région Auvergne-Rhône-Alpes

Syndicats	2019	2020	2021	2022	Var. 2021/2022	Var. 2019/2022	Poids fédération	Poids région
RHONE	13 296	14 557	14 557	14 587	0,21%	9,71%	1,72%	21,88%
DROME ARDECHE	11 053	11 025	10 470	9 936	-5,10%	-10,11%	1,17%	14,90%
LOIRE / HAUTE-LOIRE	10 377	10 197	10 197	10 051	-1,43%	-3,14%	1,18%	15,07%
DEUX SAVOIE (S)	10 668	10 598	9 836	9 257	-5,89%	-13,23%	1,09%	13,88%
CAP AUVERGNE	9 962	9 218	8 635	8 261	-4,33%	-17,07%	0,97%	12,39%
ISERE	6 162	6 607	6 575	6 416	-2,42%	4,12%	0,76%	9,62%
AIN	4 244	3 995	3 883	3 885	0,05%	-8,46%	0,46%	5,83%
ISSAR	2 093	2 229	2 326	2 400	3,18%	14,67%	0,28%	3,60%
HACUITEX LOIRE	2 026	1 939	1 868	1 882	0,75%	-7,11%	0,22%	2,82%

Région Bourgogne-Franche-Comté

Syndicats	2019	2020	2021	2022	Var. 2021/2022	Var. 2019/2022	Poids fédération	Poids région
COTE-D'OR	10 122	10 148	10 203	10 039	-1,61%	-0,82%	1,18%	37,81%
NORD FRANCHE-COMTE	4 305	4 110	3 905	3 758	-3,76%	-12,71%	0,44%	14,15%
SUD FRANCHE-COMTE	4 186	4 024	3 898	3 923	0,64%	-6,28%	0,46%	14,77%
NIEVRE	3 828	3 811	3 696	3 552	-3,90%	-7,21%	0,42%	13,38%
SAONE-ET-LOIRE	3 921	3 527	3 394	3 435	1,21%	-12,39%	0,40%	12,94%
YONNE	2 902	1 306	1 736	1 845	6,28%	-36,42%	0,22%	6,95%

Bretagne

Syndicats	2019	2020	2021	2022	Var. 2021/2022	Var. 2019/2022	Poids fédération	Poids région
FINISTERE	23 061	22 602	21 933	21 898	-0,16%	-5,04%	2,58%	36,84%
ILLE-ET-VILAINE	17 466	17 977	17 888	17 955	0,37%	2,80%	2,12%	30,21%
MORBIHAN	13 922	14 022	13 675	13 294	-2,79%	-4,51%	1,57%	22,37%
COTES-D'ARMOR	7 606	7 361	6 847	6 291	-8,12%	-17,29%	0,74%	10,58%

Centre-Val de Loire

Syndicats	2019	2020	2021	2022	Var. 2021/2022	Var. 2019/2022	Poids fédération	Poids région
VAL-DE-LOIRE	8 389	9 110	9 265	9 366	1,09%	11,65%	1,10%	40,78%
LOIRET	5 735	5 732	5 711	5 755	0,77%	0,35%	0,68%	25,06%
EURE-ET-LOIR	2 855	2 790	2 729	2 910	6,63%	1,93%	0,34%	12,67%
CHER	2 597	2 666	2 697	2 708	0,41%	4,27%	0,32%	11,79%
INDRE	2 084	2 218	2 181	2 230	2,25%	7,01%	0,26%	9,71%

Corse

Syndicats	2019	2020	2021	2022	Var. 2021/2022	Var. 2019/2022	Poids fédération	Poids région
CORSE	2 061	2 002	1 854	1 796	-3,13%	-12,86%	0,21%	100,00%

Grand Est

Syndicats	2019	2020	2021	2022	Var. 2021/2022	Var. 2019/2022	Poids fédération	Poids région
MOSELLE & VOSGES	26 287	25 872	25 182	24 598	-2,32%	-6,43%	2,90%	27,12%
BAS-RHIN	23 099	22 812	21 834	21 634	-0,92%	-6,34%	2,55%	23,85%
MEURTHE-ET-MOSELLE/MEUSE	19 771	20 176	20 603	20 466	-0,66%	3,52%	2,41%	22,56%
MARNE	7 847	7 883	7 671	7 684	0,17%	-2,08%	0,91%	8,47%
HAUT-RHIN	5 528	5 383	5 621	5 729	1,92%	3,64%	0,68%	6,32%
HACTUITEX ALSACE	3 892	3 835	3 593	3 291	-8,41%	-15,44%	0,39%	3,63%
AUBE	2 992	2 951	2 795	2 932	4,90%	-2,01%	0,35%	3,23%
ARDENNES	3 070	2 986	2 778	2 746	-1,15%	-10,55%	0,32%	3,03%
HAUTE-MARNE	1 953	1 869	1 763	1 636	-7,20%	-16,23%	0,19%	1,80%

Hauts-de-France

Syndicats	2019	2020	2021	2022	Var. 2021/2022	Var. 2019/2022	Poids fédération	Poids région
PICARDIE	25 873	24 829	24 629	25 826	4,86%	-0,18%	3,04%	28,00%
ARTOIS DOUAISSIS	17 921	17 848	18 020	17 580	-2,44%	-1,90%	2,07%	19,06%
LILLE	15 532	15 490	15 206	15 472	1,75%	-0,39%	1,82%	16,78%
COTE D'OPALE	12 902	12 849	12 759	12 963	1,60%	0,47%	1,53%	14,06%
SAMBRE ESCAUT	7 249	7 350	7 374	7 466	1,25%	2,99%	0,88%	8,10%
ROUBAIX TOURCOING VALLEE-	7 904	7 223	6 528	6 466	-0,95%	-18,19%	0,76%	7,01%
FLANDRE-LYS	4 420	4 343	4 114	3 990	-3,01%	-9,73%	0,47%	4,33%
HACUITEX ROUBAIX TOURCOIN	2 868	2 700	2 612	2 460	-5,82%	-14,23%	0,29%	2,67%

Normandie

Syndicats	2019	2020	2021	2022	Var. 2021/2022	Var. 2019/2022	Poids fédération	Poids région
BASSE-NORMANDIE	20 657	20 031	19 111	18 109	-5,24%	-12,33%	2,13%	63,23%
HAUTE-NORMANDIE	10 199	9 970	10 382	10 533	1,45%	3,27%	1,24%	36,77%

Île-de-France

Syndicats	2019	2020	2021	2022	Var. 2021/2022	Var. 2019/2022	Poids fédération	Poids région
SFP	65 386	64 050	63 433	64 111	1,07%	-1,95%	7,55%	28,06%
HTR	56 242	57 963	57 003	54 768	-3,92%	-2,62%	6,45%	23,97%
SICO	36 047	41 972	40 676	40 653	-0,06%	12,78%	4,79%	17,80%
SFPS	22 286	22 793	23 133	22 964	-0,73%	3,04%	2,71%	10,05%
SEINE SAINT DENIS	13 327	13 797	13 819	13 247	-4,14%	-0,60%	1,56%	5,80%
ICI	9 818	10 226	10 515	10 485	-0,29%	6,79%	1,24%	4,59%
SMA	8 766	8 993	9 066	8 880	-2,05%	1,30%	1,05%	3,89%
YVELINES	4 631	5 050	5 206	5 290	1,61%	14,23%	0,62%	2,32%
SAMSSAP	6 187	5 597	5 085	4 716	-7,26%	-23,78%	0,56%	2,06%
HACUITEX IDF	3 668	3 662	3 510	3 329	-5,16%	-9,24%	0,39%	1,46%

Nouvelle-Aquitaine

Syndicats	2019	2020	2021	2022	Var. 2021/2022	Var. 2019/2022	Poids fédération	Poids région
GIRONDE	16 488	17 085	17 372	17 106	-1,53%	3,75%	2,02%	29,75%
POITOU-CHARENTES	10 113	10 396	10 272	9 807	-4,53%	-3,03%	1,16%	17,05%
PAYS BASQUE	9 306	8 995	8 747	8 412	-3,83%	-9,61%	0,99%	14,63%
DORDOGNE	4 808	4 890	4 978	5 009	0,62%	4,18%	0,59%	8,71%
BEARN	4 580	4 600	4 768	4 735	-0,69%	3,38%	0,56%	8,23%
LIMOUSIN	4 698	4 694	4 766	4 873	2,25%	3,72%	0,57%	8,47%
LOT-ET-GARONNE	4 464	4 499	4 414	4 295	-2,70%	-3,79%	0,51%	7,47%
LANDES	3 579	3 575	3 429	3 271	-4,61%	-8,61%	0,39%	5,69%

Occitanie

Syndicats	2019	2020	2021	2022	Var. 2021/2022	Var. 2019/2022	Poids fédération	Poids région
ARIEGE GASCOGNE MIDI-TOUL	16 212	16 290	15 862	15 873	0,07%	-2,09%	1,87%	27,41%
HERAULT	15 403	15 655	15 598	14 369	-7,88%	-6,71%	1,69%	24,81%
GARD-LOZERE	7 471	7 444	7 107	6 941	-2,34%	-7,09%	0,82%	11,99%
TARN	5 646	5 689	5 496	5 122	-6,80%	-9,28%	0,60%	8,84%
HAUTES-PYRENEES	5 373	4 892	4 531	4 249	-6,22%	-20,92%	0,50%	7,34%
PYRENEES-ORIENTALES	4 392	4 482	4 520	4 464	-1,24%	1,64%	0,53%	7,71%
AUDE	3 544	3 359	3 047	2 855	-6,30%	-19,44%	0,34%	4,93%
QUERCY LOMAGNE	2 859	2 706	2 703	2 580	-4,55%	-9,76%	0,30%	4,46%
AVEYRON	1 595	1 573	1 586	1 459	-8,01%	-8,53%	0,17%	2,52%

Provence-Alpes-Côte d'Azur

Syndicats	2019	2020	2021	2022	Var. 2021/2022	Var. 2019/2022	Poids fédération	Poids région
BOUCHES-DU-RHONE	29 836	30 019	29 047	27 957	-3,75%	-6,30%	3,29%	41,03%
ALPES-MARITIMES	23 039	23 089	23 100	22 855	-1,06%	-0,80%	2,69%	33,54%
VAR	10 807	11 200	10 652	10 244	-3,83%	-5,21%	1,21%	15,03%
ALPES-DU-SUD	3 919	3 839	3 782	3 467	-8,33%	-11,53%	0,41%	5,09%
VAUCLUSE	4 076	3 874	3 554	3 612	1,63%	-11,38%	0,43%	5,30%

Syndicats nationaux

Syndicats	2019	2020	2021	2022	Var. 2021/2022	Var. 2019/2022	Poids fédération	Poids région
CCI	8 105	7 770	7 231	6 900	-4,58%	-14,87%	0,81%	
SNPJ	3 161	3 431	3 547	3 383	-4,62%	7,02%	0,40%	

Pays de la Loire

Syndicats	2019	2020	2021	2022	Var. 2021/2022	Var. 2019/2022	Poids fédération	Poids région
MAINE-ET-LOIRE	14 097	13 968	13 451	12 882	-4,23%	-8,62%	1,52%	34,45%
LOIRE ATLANTIQUE	13 047	12 588	11 799	11 245	-4,70%	-13,81%	1,32%	30,07%
VENDEE	8 974	8 986	8 887	8 382	-5,68%	-6,60%	0,99%	22,41%
MAINE	5 142	5 061	5 016	4 888	-2,55%	-4,94%	0,58%	13,07%

Répartition des syndicats par tranches de cotisations

Tranches par nombre de cotisations	Nombre de syndicats	%
Plus de 20.000	11	13%
De 15.000 à 20.000	6	7%
De 10.000 à 15.000	12	15%
De 5000 à 10.000	20	24%
Moins de 5000	33	41%

Répartition des cotisations par secteurs / branches (base 2022)

Branches / Secteurs	2022	%
Commerce	421 624	49,68%
Hôtellerie Tourisme Restauration	123 535	14,56%
Propreté	109 391	12,89%
Prévention Sécurité	53 472	6,30%
HaCuiTex	35 562	4,19%
Mouvements et Associations	22 149	2,61%
Immobilier	20 113	2,37%
Chambres Consulaires	17 943	2,11%
Services aux particuliers	28 395	3,35%
Travail Temporaire	12 291	1,45%
Professions judiciaires	3 959	0,47%

3 – Les responsables des syndicats

Durant la mandature, 35 syndicats ont désigné un nouveau secrétaire (42% de renouvellement) et 40 syndicats ont désigné un nouveau trésorier (49% de renouvellement).

Concernant la parité, 43% des SG sont des femmes, 57% occupent la fonction de trésorière.

4 – L'aide fédérale aux syndicats

Au-delà de l'aide apportée par les 8 permanents fédéraux régionaux sur les territoires, la Fédération, à travers les conventions POS, apporte une aide financière aux syndicats.

Durant la mandature, 43 syndicats ont bénéficié de ce dispositif permettant de financer du temps pour les responsables des syndicats pour exercer leurs fonctions. Ainsi, la fédération a contribué financièrement à hauteur de 2.734.666€ pour la mise en œuvre de ces conventions.

Région	Nombre de syndicats bénéficiant d'une convention POS	Nombre de jours financés par mois
Auvergne Rhône Alpes	5/9	48
Bourgogne Franche Comté	3/6	12
Bretagne	4/4	44
Centre – Val de Loire	3/5	28
Corse	0/1	0
Grand Est	5/9	72
Hauts de France	4/8	56
Ile de France	4/10	68
Normandie	2/2	24
Nouvelle Aquitaine	5/8	32
Pays de la Loire	4/4	36
Provence Alpes Côte d'Azur	2/5	28
Occitanie	2/9	20
Total	43/82	468

Cfdt:

SERVICES

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

