

CFTC Alsace

Union Régionale

19 rue de La Haye BP 90073 67013 STRASBOURG CEDEX

Tél : 03.88.99.38.28 – Fax : 03.88.99.09.01

unionregionale@cftc-alsace.fr

www.cftc-alsace.fr

ORIENTATIONS 2012 - 2016

INTRODUCTION

Notre syndicalisme CFTC – Alsace a su faire la preuve de la modernité de ses valeurs et de ses choix.

Dans une région alsacienne en pleine évolution où de plus en plus de salariés cherchent des sources d'espoir et des références solides, notre CFTC est en capacité de répondre à leur attente.

Les 4 années à venir doivent être, pour les salariés, celles d'une CFTC perçue comme le syndicat de référence en matière de défense de leurs droits et de leur dignité. Cette perception est primordiale pour la confirmation de notre représentativité.

A nos militants, élus et désignés, adhérents, de montrer qu'être CFTC, c'est faire le choix d'un syndicalisme combatif, ferme et sérieux, innovant et performant, soucieux de construire des relations sociales justes et de qualité plutôt que de favoriser les conflits et les antagonismes.

CFTC Alsace

SOMMAIRE :

Combattre pour défendre le pluralisme syndical donc la démocratie

Combattre pour l'emploi

Combattre pour les salaires et les rémunérations

Egalité Femme - Homme

Combattre le mal-être dans l'entreprise

**Combattre pour une Gouvernance au service de la Personne Humaine
(ou une nouvelle approche de la subsidiarité).**

Séniors

Retraités

Retraite

Handicap

Combattre pour la mise en place d'un label de traçabilité sociale.

Combattre les délocalisations

Pour la pérennité du DROIT LOCAL ALSACIEN-MOSELLAN

Politique familiale

Organisations CFTC avec priorité aux sections locales

Combattre pour défendre le pluralisme syndical donc la démocratie

Problématique :

- La Loi d'aout 2008 impose de nouveaux critères pour déterminer la représentativité des organisations syndicales.
- Ces critères ont pour conséquence de tendre vers un resserrement de l'offre syndicale au détriment d'une réelle possibilité de choix démocratique.
- Dans ces conditions, nous risquons de nous diriger vers un duo pôle syndical avec une organisation disant systématiquement oui et une autre disant systématiquement non.
- Ce resserrement de l'offre syndicale ne peut qu'entraîner une raréfaction des idées et propositions nouvelles au service de la Personne Humaine et un assèchement du dialogue social.
- Cela implique de nouvelles façons d'appréhender le type de syndicalisme mais également toute la politique concernant les campagnes électorales.
- Le pendant du risque de l'assèchement et/ou du duo pôle c'est la parcellisation extrême de l'offre syndicale (ex. Air France avec 17 syndicats) et avec le risque d'un corporatisme exacerbé.

Propositions :

- Mettre en place un lobbying auprès des responsables politiques, économiques et sociaux à chaque niveau de la société en relation avec nos différents niveaux de responsabilités syndicales territorial.
- Arrêter un programme politique et pragmatique pour faire bouger les lignes vis-à-vis du texte actuel.
- Ouvrir de nouveaux champs de réflexion vers les organisations ou mouvements de la société civile pour y défendre le programme et la vision CFTC.
- Suivi des jurisprudences favorables à la remise en cause de la loi d'août 2008.

Actions :

- A chaque niveau syndical territorial, définir les axes et les argumentaires des lobbyings à faire auprès des responsables en cohérence globale entre les différents niveaux, de l'équipe dans l'entreprise, union locale, UD, UR mais aussi syndicat.
- Déterminer à chaque niveau territorial, les divers mouvements (associations, cercles de réflexion, organismes paritaires, humanitaires, sociaux-économiques; comités de quartiers, médias, etc.) pour, y mettre en valeur le programme et les valeurs CFTC.
 - - Adhérer et s'impliquer dans la vie de ces différents mouvements.
 - - Utiliser les jurisprudences favorables à la remise en cause de la loi d'aout 2008.

Combattre pour l'emploi

Problématiques :

Dans nos sociétés contemporaines qui ont fait le choix d'une totale marchandisation des rapports sociaux et humains, il n'est pas possible de survivre sans revenu.

En outre, tous les systèmes de solidarité (allocations familiales, sécurité sociale, chômage, retraite, handicap) sont financés par des prélèvements sur les revenus du travail.

Depuis l'origine des civilisations, les responsables politiques qui doivent régler les affaires de la Cité ont en charge l'organisation économique de la Cité. Dans nos sociétés productives complexes, le modèle du travail salarié s'impose dans l'économie industrielle et de services. Les responsables politiques, qui aspirent aux pouvoirs et privilèges liés à leurs fonctions, ont donc en charge la politique de l'emploi qui fait partie des politiques macro-économiques.

Or, la Communauté économique européenne (CEE), après avoir renvoyé la responsabilité de la politique sociale au niveau des Etats membres, prétend que la politique de l'emploi ne relève pas de l'Union européenne et tente même aujourd'hui de renvoyer la responsabilité de toutes les politiques économiques au niveau des Etats membres.

Pour la CFTC, le renvoi de la responsabilité de la politique de l'emploi entre Union européenne et Etats membres comme une patate chaude témoigne du fait que cette politique de l'emploi n'est pas du tout assurée et assumée. L'emploi est considéré comme un solde des grandes manœuvres financières.

Propositions :

- - La CFTC combattra pour remettre la politique de l'emploi au centre des préoccupations des responsables de la politique économique.
- - Se battre pour empêcher la casse de l'emploi au détriment de la qualité de service du au client.
- - Se battre pour que les départs en retraite anticipés, là où ils existent et là où ils seront mis en place, soient compensés par des embauches de jeunes.
- - Se battre pour que la qualité des contacts humains avec les clients soit priorisée sur un traitement quantitatif industrialisé.

Actions :

- - Avoir un regard soutenu envers les jeunes et les seniors, particulièrement les femmes de plus de 50 ans.
- - Mettre en place des GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences) par bassin géographique alsacien et/ou par secteur d'activité.
- - Faire à chaque niveau du lobbying auprès des décideurs en faveur de l'emploi.
- - S'associer à la Confédération pour que l'assiette des prélèvements sociaux pèse plus sur les machines que sur les hommes
- - Dans les CE, réunions avec l'employeur, contact avec les acteurs sociaux professionnels, mettre régulièrement l'accent sur la problématique de l'emploi.
- - Lors des réorganisations/fusions/changement de mode de travail dans l'entreprise, dénoncer et refuser les compressions de personnel.
- - Alerter les médias systématiquement sur les diminutions d'effectif
- - Utiliser le label social CFTC pour dénoncer les tensions liées aux baisses d'effectif
- - Faire indiquer dans le bilan social le taux d'embauche suite à contrats en alternance.

Combattre pour les salaires et les rémunérations :

Problématique :

Dans la guerre économique qui fait toujours rage à l'échelle planétaire, la mondialisation et les règles actuelles de l'OMC servent de prétexte pour que les entreprises, jouant la facilité, fassent porter sur les personnels l'essentiel des adaptations en termes de coûts. D'où une volonté patronale de tirer sans cesse les niveaux de salaires et de rétribution – la ou les outils de rétribution sont mis en place – vers le bas, vers le moins disant salarial. Ceci est incompatible avec le respect du à la valeur travail fourni par chaque personne et donc remet en cause la valeur de chacun de ceux qui subissent cette discrimination et remet également en cause la légitimité globale du travail au sein de la société.

Propositions :

- - Se battre pour que les accords d'entreprise soient toujours supérieurs aux accords de branche et que les accords de branche soient toujours supérieurs à la réglementation du droit du travail et aux accords interprofessionnels.
- - Se battre pour que des accords salariaux étendus existent au niveau des branches afin de mettre un frein à la compétition par le moins disant salarial au sein d'un secteur d'activité.
- - Se battre pour que ces accords soient régulièrement revalorisés et que leurs minimas soient au-dessus des minimas salariaux interprofessionnels.
- - Se battre pour que soient mis en place – conformément à la loi et au-delà de la loi- des outils de rétributions et ce dans toutes les entreprises même les plus petites.
- - Se battre pour aider la confédération à peser pour des revalorisations régulières et conséquentes des minimas salariaux.
- - Se battre avec la confédération pour que les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) aient obligation de déboucher sur des accords. Dans l'attente se battre pour que les entreprises aient obligation d'augmenter à minima leurs personnels de l'augmentation du coût de la vie si pas signature d'accord.
- - Se battre pour que les définitions de postes ou d'emplois liées aux niveaux de responsabilités et donc de salaires soient identiques d'une entreprise à une autre au sein d'une même branche et que les classifications des personnels concernés soient similaires.
- - Se battre pour que les primes aléatoires et/ou récurrentes soient transformées en 13ème voire 14ème mois là ou cela n'existe pas.
- - Se battre pour que les primes et parts variables quand elles existent ne remettent pas en cause des niveaux de salaires fixes conformément aux accords de branches.
- - Se battre pour que les parts variables quand elles existent ne soient pas sources de stress et de souffrances au travail.
- - Se battre pour que l'attribution des primes et parts variables repose sur des

critères objectifs et connus de tous, avec des possibilités de recours (par ex. en commission de médiation) en cas de litige.

- Se battre pour que concernant le temps partiel, les salariés du secteur privé et du secteur public, désirant cotiser sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein, pour les cotisations retraites de la sécurité sociale et complémentaire, puissent le faire.

Actions :

- - Travailler en coordination avec la confédération pour obtenir des revalorisations régulières des salaires et des rémunérations.
- - Mettre en place au niveau régional, un groupe de suivi des lois règlements et accords, de réflexions, de propositions axés sur la problématique des salaires et des rétributions. L'objet de ce groupe : fournir tous renseignements en ces domaines aux militants et adhérents, être sources de propositions techniques.
- - Avoir systématiquement chaque année un point de réflexion au sein de toutes nos instances dirigeantes alsaciennes sur la politique de rémunération et de rétribution de ou des entreprises au niveau de l'instance, les besoins et attentes des personnels, nos revendications et systématiquement chaque année faire connaître ces revendications aux personnels voire à l'extérieur de l'entreprise si cela peut servir le niveau concerné ou l'ensemble de la CFTC.
- - Faire connaître les propositions CFTC et les rendre compréhensibles et populaires.
- - Défendre les cas individuels et collectifs, faire savoir que nous les défendons, mettre en valeur ces actions de défense qu'elles soient gagnées ou perdues.
- - Saisir les médias chaque fois que nécessaire.
- - Créer des réseaux en direction des décideurs économiques et politiques à chaque niveau concerné (depuis le maire jusqu'aux députés et sénateurs alsaciens et au-delà et depuis le RH jusqu'au PDG) et y diffuser nos revendications.

Egalité Femme - Homme

La CFTC réclame que la notion « A travail égal, salaire égal » soit appliquée conformément à l'article L140-2 al.1 du code du travail qui stipule que « tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ».

Les écarts salariaux n'ont pas évolué depuis 1990 malgré 3 lois, 3 décrets, 2 accords nationaux interprofessionnels, une charte égalité, un label

La logique de convaincre plutôt que de contraindre a atteint ses limites.

Peu de textes sont négociés tant au niveau des branches que des entreprises. Au niveau conventionnel, 43 % des branches n'ont pas entamé de négociation en 2008 et 5% des accords de branche abordent le thème de l'égalité. Et pourtant la loi du 23 mars 2006 oblige les entreprises à réduire les écarts salariaux.

- - La CFTC demande que les entreprises qui n'auront pas abouti à la conclusion d'un accord prévoyant des mesures permettant de supprimer le 31 décembre 2010, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, se voient supprimer les aides de l'Etat liées à la défiscalisation des heures supplémentaires.
- - La CFTC demande que les entreprises qui n'auront pas abouti à la conclusion d'un accord supprimant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ne soient plus exonérées des charges sociales.

La conciliation vie privée, vie professionnelle est une étape importante dans la vie des femmes, car il est vrai que ce sont elles qui sont le plus touchées.

Les inégalités existant dans la sphère privée contribuent à maintenir des inégalités dans la sphère professionnelle.

Le vieillissement démographique croissant et le besoin de structures adaptées médicalement et financièrement ne correspondent pas à la demande de la population.

Ce sont bien souvent les femmes alsaciennes qui mettent leurs carrières entre parenthèse.

La CFTC demande que l'accent soit mis sur l'éducation des enfants, car il est démontré que les adolescents en difficulté ont besoin d'une présence parentale. Le congé parental d'éducation, article L 122-28-1, pourrait répondre à ce besoin en étant octroyé jusqu'aux 16 ans de l'enfant et en étant revalorisé.

La CFTC demande qu'une limitation des cas de recours au temps partiel non choisi et aux horaires atypiques soit inscrite dans la loi. Actuellement, les femmes sont les premières salariées touchées par ces types de contrat, mais paradoxalement, les entreprises demandent souvent à ces salariées de faire des heures supplémentaires. La CFTC demande donc que les entreprises, employant beaucoup de salariées à temps partiel non choisi, et qui utilisent beaucoup d'heures supplémentaires soient sanctionnées, en supprimant les aides versées de l'Etat liées à la défiscalisation de ces heures.

Combattre le mal-être dans l'entreprise

L'opinion publique a pris conscience de l'ampleur du mal être dans les entreprises françaises à l'occasion de la révélation par la presse d'une terrible vague de suicides qui a frappé France Télécom / Orange.

Le dialogue social européen a débouché sur deux accords européens. L'Accord européen sur le stress au travail du 8 octobre 2004, transposé en France par l'Accord national interprofessionnel (ANI) sur le stress au travail du 2 juillet 2008 et l'Accord européen sur le harcèlement et la violence au travail du 27 avril 2007 qui n'est pas encore transposé en droit français.

L'ANI du 2 juillet 2008 doit faire l'objet de négociations d'application dans toutes les entreprises françaises.

Pour la CFTC, si le management est source de souffrance, c'est que ses objectifs et ses moyens acceptent la souffrance des salariés.

Du point de vue des objectifs du management, la CFTC combattra la logique financière du moins disant social par la volonté de suppression des statuts de personnels les plus favorables, la mise à mal de l'égalité d'accès et de l'équité de traitement et la volonté de faire partir les seniors sans les remplacer. Le monde bouge, mais la CFTC refuse que la variable d'ajustement soit systématiquement le salarié. La priorité doit rester à la personne Humaine.

Du point de vue des moyens du management, la CFTC combattra la neutralisation des IRP par la rétention d'informations, l'organisation du travail permettant l'application brutale des décisions de l'entreprise, les conditions de travail qui menacent la santé et la sécurité des travailleurs et empêchent l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et l'utilisation des mobilités forcées pour créer une pression au départ de l'entreprise.

Combattre pour une Gouvernance au service de la Personne Humaine (ou une nouvelle approche de la subsidiarité).

Problématiques :

Le 20ème siècle a été marqué par l'expansion des ambitions étatiques la volonté de transformer collectivement le monde, et ce début de 21ème siècle met l'accent sur l'initiative privée, la liberté de l'individu, avec pour contrepartie la réduction des pouvoirs centraux nationaux et des structures intermédiaires. Cela a pour conséquence :

- l'ouverture des frontières aux relations marchandes et le développement rapide du commerce international et donc européen ;
- une défiance de principe à l'égard des réglementations nationales, et plus encore régionales (européennes) ou internationales (multilatérales) ;
- la libre circulation des capitaux, allant s'investir dans des pays qui leur étaient jusqu'alors fermés, mais aussi les quittant sans contrainte en fonction de nouvelles opportunités ou de risques réels ou supposés ;
- l'ouverture d'espaces géographiques de plus en plus nombreux à la liberté d'entreprendre et d'exploiter.

Propositions :

La gouvernance

- Cette gouvernance doit exister à l'intérieur de l'entreprise qui rassemble des salariés, des actionnaires, et des dirigeants. Chaque travailleur citoyen doit avoir un droit de regard et de propositions sur les sujets qui le concerne au sein de toutes les structures dans lesquelles il s'engage. Dans la perspective d'un rééquilibrage des pouvoirs, la participation des salariés aux bénéfices comme aux grandes orientations stratégiques de l'entreprise doit être généralisée.

- La CFTC soutiendra la constitution de groupes d'actionnaires salariés soucieux de faire valoir leurs avis aux assemblées d'actionnaires de leur société ou de la holding de leur groupe.

Une concertation doit avoir lieu entre les parties prenantes extérieures à l'entreprise (fournisseurs, consommateurs, banques, collectivités locales...) dans le but de responsabiliser ensemble tous les acteurs.

- La CFTC se prononce pour l'intégration des syndicats dans des ateliers d'expression (interne et externe) quant au développement durable de l'entreprise, un outil qui permettra de développer le syndicalisme de terrain en abordant les questions qui se posent quotidiennement dans les bureaux et les ateliers.

Sur la régulation financière

L'ampleur des dysfonctionnements financiers actuels, et leur cortège de conséquences graves (chômage et précarité), la relative impuissance des recettes régulatrices classiques à y remédier, relèvent désormais de l'évidence commune.

La maîtrise des marchés financiers suppose la mise en place d'une législation nationale et européenne capable d'articuler et d'imposer, au-delà d'une simple remise en ordre purement technique de la sphère financière, une nouvelle gouvernance européenne des flux financiers, aussi éloignée des fantasmes du pur tout-marché que des tentations de la planification absolue.

Il est nécessaire que soit également mis en place une autorité de réglementation européenne, prévoyant de véritables sanctions, notamment financières. Pour ce qui est de la France, le plafond des amendes que peut donner l'AMF (Autorité des Marchés Financiers) doit être relevé de façon significative afin d'être véritablement dissuasif.

Pour la CFTC, il est nécessaire que les IRP reçoivent toute l'information nécessaire à propos des flux financiers effectués. Comme pour la traçabilité sociale, la traçabilité des flux financiers est indispensable.

Pour la CFTC, il ne faut pas se laisser guider par la rentabilité maximale à court terme, mais se projeter dans l'avenir en consacrant une large part des investissements à l'émergence de nouveaux métiers.

Valoriser le rôle des contre-pouvoirs capables d'exprimer et d'aller vers le Bien Commun !

Dans un système où les relations sociales doivent être privilégiées, il est normal de donner plus de force aux contre-pouvoirs qui reflètent les attentes et les besoins fondamentaux des travailleurs.

C'est pourquoi la CFTC demande le renforcement de la capacité d'intervention des IRP et des organisations syndicales.

Séniors

Problématiques :

La question des séniors soulève une double problématique :

- Première problématique : le maintien dans l'emploi des salariés âgés et l'embauche de nouveaux salariés de plus de 45 ans.
- Deuxième problématique : la possibilité pour les séniors qui le souhaitent de pouvoir partir en retraite dans de bonnes conditions, ainsi que la mise en place de dispositifs d'aménagement forts des fins de carrières.

Depuis toujours, la CFTC milite pour que chaque salarié puisse exercer son métier dans la dignité. L'emploi des séniors, encore plus en ces périodes de crises, devient un véritable enjeu de société. Il est à constater que seulement 37% des séniors sont en entreprises.

Maintien dans l'emploi des séniors et embauche de salariés de plus de 45 ans.

Le patronat dans son ensemble et particulièrement dans des secteurs d'activités relativement nouveaux car ouvert depuis peu à la concurrence, salue peu de séniors car il considère ceux-ci comme trop coûteux, moins malléables et moins productifs que les jeunes. Il y a pour l'Union Régionale CFTC nécessité à combattre ce penchant actuel afin de sécuriser l'emploi des séniors et par cela même sécuriser la cellule familiale lieu privilégié de transmission des sociabilités.

Propositions :

- - Se battre pour faire respecter par les entreprises l'accord séniors interprofessionnel du 13 octobre 2005.
- - Se battre dans le cadre des prérogatives des Comités d'Entreprises pour imposer et contrôler la non discrimination à l'embauche en raison de l'âge.
- - se battre pour obtenir une amélioration du taux d'emploi des séniors.
- - Se battre pour que des accords GPEC motivants soient signés dans les entreprises et se battre pour qu'ils soient respectés.
- - Se battre pour que la VAE (validation des Acquis de l'Expérience) dont la procédure est complexe fasse l'objet d'une simplification. Cette procédure concerne les séniors comme les autres.
- - Se battre pour qu'en référence au Statut du Travailleur le portage des droits du salarié, d'une entreprise à l'autre, soit effectivement garanti. Cette procédure concerne les séniors comme les autres.
- - Se battre pour que, pour les séniors, le DIF (Droit Individuel à la Formation) s'appuyant sur un projet professionnel construit fasse l'objet d'une priorité d'examen et soit accepté.

Actions :

- - Par le biais de tracts, communiqués de presse, contacts avec les acteurs sociaux-professionnels, faire connaître les positions CFTC et les rendre compréhensibles et populaires.
- - Défendre les cas individuels, faire savoir que nous les défendons, mettre en valeur ces actions de défense qu'elles soient gagnées ou perdues.
- - Dans le cadre des comités d'entreprise (des DS ou DP ou représentants syndicaux là où il n'y a pas de CE) demander l'introduction au sein du bilan social d'un critère chiffré permettant le suivi de l'emploi des seniors.
- - Introduire dans le cadre de la négociation GPEC obligatoire un volet emploi des seniors.
- - Désigner une personne ou un groupe chargé du suivi des indicateurs, du respect des engagements pris par l'entreprise en la matière.
- - après avoir utilisé la voie de la négociation en cas de refus ou de non respect : organiser des pétitions, demander l'intervention de l'Inspection du Travail, effectuer la saisine des organes de presse pour dénoncer les aspects « antisocial » de l'entreprise, la saisine des juridictions compétentes.

Possibilités de départs anticipés et aménagements des fins de carrières :

Se battre pour que les seniors qui le souhaitent puissent partir dans de bonnes conditions et pour que les autres puissent rester ou accéder à l'emploi dans de bonnes conditions c'est pour l'Union Régionale CFTC Alsace un combat en faveur de la qualité de la vie à défendre. Tous les salariés doivent être traités équitablement les uns par rapport aux autres. Cela signifie qu'il faut prendre en considération les contraintes de la pénibilité et celles de l'âge afin de faire aménager les conditions de travail de ceux qui y sont soumis.

Propositions :

- - Se battre pour que la position de senior ne soit pas un critère de dégageant et que ces derniers ne soient pas poussés vers le départ, sauf en cas de volontariat.
- - Se battre pour que des outils de retraites complémentaires apportant un réel plus soient mis en place.
- - Se battre pour que des accords GPEC motivants soient signés dans les entreprises.
- - Se battre pour que soient mises en place des formations réellement accessibles tout au long de la vie et que la spécificité des seniors y soit reconnue et que leurs soient adaptées en conséquence.
- - Se battre pour que les seniors aient accès aux promotions jusqu'aux derniers jours de leur vie dans l'entreprise et se battre pour que cela soit réellement effectif et vérifiable.

- - Se battre pour que s'ils le souhaitent les postes occupés par des séniors soient adaptés.
- - Se battre pour que les séniors bénéficient d'aménagements et de réduction d'horaires spécifiques et compensées financièrement et en termes de cotisations retraites.
- - Se battre pour que les séniors transmettent leurs savoirs via des postes de tuteurs.

Actions :

- - Faire connaître les positions CFTC et les rendre compréhensibles et populaires.
- - Défendre les cas individuels, faire savoir que nous les défendons, mettre en valeur ces actions de défense qu'elles soient gagnées ou perdues.
- - Dans le cadre des comités d'entreprise (des DS ou DP ou représentants syndicaux là où il n'y a pas de CE) demander qu'il y ait chaque semestre un point spécifique traitant des conditions d'emplois des séniors, point chiffré permettant de voir combien et quel % de séniors ont demandé à en bénéficier.
- - Dans le cadre des comités d'entreprise (des DS ou DP ou représentants syndicaux là où il n'y a pas de CE) demander l'introduction au sein du bilan social d'un critère chiffré permettant le suivi du tutorat exercé par les séniors.
- - Dans le cadre de l'examen des actions et plan de formation de l'entreprise demander l'introduction d'un volet formation des séniors ainsi qu'un suivi chiffré du nombre et du % de séniors en bénéficiant exiger des explications en cas de différentiel.
- - Introduire dans le cadre de la négociation GPEC obligatoire un volet aménagement des fins de carrières.
- - Désigner une personne ou un groupe chargé du suivi des indicateurs, du respect des engagements pris par l'entreprise en la matière.
- - après avoir utilisé la voie de la négociation en cas de refus ou de non respect : organiser des pétitions, demander l'intervention de l'Inspection du Travail, effectuer la saisine des organes de presse pour dénoncer les aspects « antisocial » de l'entreprise, la saisine des juridictions compétentes.

Retraités

L'allongement de l'espérance de vie en bonne santé n'aurait de sens pour les retraités d'aujourd'hui et de demain que s'ils peuvent compter sur des ressources stables et pérennes.

La CFTC demande les revalorisations des pensions et retraites du secteur public et du secteur privé.

La CFTC revendique la possibilité de pouvoir continuer à bénéficier de la mutuelle santé et vie complémentaire de son entreprise à des conditions avantageuses.

La CFTC demande la déductibilité entière de la CSG et de la CRDS ainsi que la déduction fiscale des cotisations d'assurance dépendance et de celles versées aux mutuelles.

La CFTC revendique que le « minimum contributif » soit relevé pour que les retraités perçoivent au moins le SMIC. La CFTC demande que les retraités non imposables puissent percevoir des aides directes ou indirectes pour employer des personnes à domicile.

La CFTC demande :

L'augmentation des crédits affectés à l'Aide Personnalisée à l'Autonomie (A.P.A.) La gestion de ses fonds assurée par la Sécurité Sociale, et non par les conseils généraux et ceci afin d'obtenir un traitement identique sur l'ensemble du territoire.

La CFTC demande le développement prioritaire des lieux d'accueil de jour et d'établissements de soins spécialisés pour les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer et des maladies assimilées.

La CFTC demande l'amélioration de l'offre d'accueil en établissement en développant un suivi médical social de qualité et une attention particulière pour les handicapés vieillissants et agés.

La CFTC demande la mise en place et l'accès à des moyens simples de communication efficace pour répondre aux besoins d'informations des retraités face à la complexité des systèmes de retraite.

CFTC demande, pour palier au manque de structures d'accueil, que le congé de soutien familial, article L225-20 dont la durée maximum est d'un an pour l'ensemble de la carrière et qui ne répond plus à la demande citée ci-dessus, soit attribué à la personne dépendante et non au salarié.

La CFTC demande un rééquilibrage du budget de l'Etat en faveur de la vieillesse dépendante. En effet le coût restant à charge de la personne (chez elle, comme en maison de retraite) est hors de proportion avec le montant de sa retraite. Une enquête officielle récente vient de montrer que le coût moyen à payer est deux fois plus élevé que le montant moyen des retraites.

La CFTC suggère que le futur service civique national mette cette problématique d'aide à la personne dépendante dans les premiers rangs de ses priorités.

Retraite

Pour la CFTC La retraite est une période de temps libre après une longue période de travail et donne droit à un revenu qui procure aux personnes âgées l'autonomie financière. Elle doit permettre d'envisager la vieillesse comme une nouvelle phase à part entière de la vie.

Le système français est un système par répartition : par leurs cotisations, les actifs paient les pensions des retraités et acquièrent des droits pour leur propre retraite qui leur sera payée par les générations suivantes.

Il existe 38 régimes de retraite en France issues de situations historiques et sociales très diverses. La CFTC demande au Gouvernement de ne pas opposer les systèmes les uns aux autres.

La CFTC demande que la pénibilité soit reconnue tout au long de la vie et soit prise en compte lors du départ à la retraite.

La CFTC demande le respect des âges pivots : 60 ans pour ceux ayant le nombre de trimestres pour pouvoir partir à la retraite et 65 ans quelle que soit la durée d'assurance obtenue et sans abattement.

La CFTC demande que la majoration d'activité (MDA) soit maintenue aux mères de famille du fait qu'elles subissent des conséquences négatives sur leur carrière en conséquence de la maternité ou de l'adoption.

La CFTC demande un élargissement de l'assiette des cotisations tel qu'il permette au plus grand nombre d'accéder à une retraite à taux plein.

Handicap

Améliorer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées afin de faire du travail un droit et une réalité pour tous.

Depuis la loi du 10 Juillet 1987, reprise et renforcée par la loi du 11 février 2005, l'emploi des personnes handicapées a intégré le champ de la négociation collective : désormais, les entreprises de 20 salariés et plus ont obligation de négocier sur le sujet.

Pour la CFTC, négocier un tel accord permet de mobiliser et sensibiliser l'ensemble des acteurs (employeurs, délégués syndicaux, salariés,...) à la problématique handicap – physique et mental ; c'est l'occasion de rappeler que le travailleur handicapé est d'abord recruté pour ses compétences.

La CFTC demande que les entreprises s'engagent réellement à faire progresser leur quota dans l'objectif d'atteindre à court terme le quota légal de 6%. En l'absence d'un tel engagement la sanction civile et pénale doit être fortement dissuasive, de telle sorte que l'embauche lui soit toujours préférée.

La CFTC demande qu'à chaque ouverture de poste, les entreprises s'interrogent sur la possibilité de le confier à un travailleur handicapé.

Pour la CFTC, les entreprises doivent diversifier leurs sources de recrutement et développer des partenariats avec des organismes de formation comme les centres de réadaptation professionnelle.

Pour la CFTC il est nécessaire de :

- - préparer l'accueil du travailleur handicapé en sensibilisant l'ensemble de ses futurs collègues à une image plus juste du handicap (lutter contre les préjugés et les stéréotypes), en communiquant sur la politique menée par l'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (diffusion de l'accord), en impliquant les équipes.
- - Aménager l'environnement et le poste de travail afin qu'il soit adapter, c'est à dire adapter aux handicapés les accès, les bâtiments, la signalétique.
- - Valoriser l'effort déployé par le responsable hiérarchique pour intégrer un travailleur handicapé, par une prise en compte dans l'appréciation.
- - Mettre en place un dispositif d'accueil et de suivi individualisé après l'embauche : bilan de suivi de l'intégration à 3 et 6 mois puis bilans de situation annuels pouvant conduire à une réorganisation du travail ou un aménagement de poste.

En matière de formation, la CFTC demande :

- - Pour les managers une formation à la gestion des personnels handicapés.
- - Pour les agents une formation à la compréhension des problématiques du handicap.
- - Une formation d'adaptation à court terme aux outils du poste de travail ou liée à l'aménagement du poste de travail.
- - Une formation pour prévenir les inadaptations à long terme, liées soit à l'évolution du handicap, soit à des évolutions technologiques ou du contenu des activités.

En matière d'évolution professionnelle, la CFTC demande :

- - Que le déroulement de carrière ne soit pas obéré par le handicap.
- - Qu'en ce qui concerne les personnels qui seraient déclarés inaptes à un poste de travail, une priorité leur soit accordée, en surnombre, dans l'accès aux postes accessibles aux personnes handicapées.

Pour la CFTC, il faut :

- - développer l'accueil de travailleurs handicapés apprentis et en contrats en alternance.
- - réserver le versement de la taxe d'apprentissage aux organismes ayant une politique active d'accueil de personnes handicapées.
- - Faire bénéficier les personnes handicapées d'aménagements d'horaires nécessaires à leurs déplacements, aux démarches et aux soins.
- - Proposer des postes de télétravail avec la mise en place d'un accompagnement dans l'aménagement du domicile.
- - Mettre à disposition des logements adaptés.

Combattre pour la mise en place d'un label de traçabilité sociale.

Problématiques :

Favorable à une mondialisation qui favorise le développement de la dignité de l'homme et opposée à une mondialisation qui foule au pied cette dignité, la CFTC défend la mise en place d'un système de traçabilité sociale et environnementale sur tous les biens et services échangés permettant au consommateur d'exercer pleinement sa liberté de choix par rapport aux produits proposés.

La responsabilité sociale des entreprises

Pendant longtemps, la culture d'entreprise a reposé sur le principe que l'on ne s'occupait du social et de l'environnement qu'après avoir assuré les performances économiques, à charge des autorités publiques et de la négociation entre partenaires sociaux aux différents niveaux de fixer les règles sociales à respecter pour une compétition équitable.

La pression croissante de cette compétition conduit à remettre en question les règles protectrices des personnes dans de nombreux pays développés, où la tentation du moins disant social est de plus en plus forte.

Nous pensons nécessaire de développer la responsabilité sociale des entreprises (RSE), sur la base du label « traçabilité sociale ». Dans ce but, dans les entreprises, un comité pourrait se mettre en place, composé de représentants du ministère de tutelle, des employeurs, des organisations syndicales, des organisations de consommateurs ...

Sa mission serait de faire des propositions sur l'ensemble du champ de l'entreprise comme par exemple visant à réduire et à canaliser, selon des paramètres bien définis, les délocalisations.

La CFTC exigera, au niveau des branches, l'utilisation de ce label permettant ainsi d'identifier simplement ceux qui respectent les normes sociales fondamentales. Le concept de "responsabilité sociale" ou sociétale des entreprises permet d'aborder une grande diversité de questions touchant à l'insertion de l'entreprise dans son environnement, telles que :

- Charte professionnelle ou sectorielle de responsabilité sociale d'entreprise;
- Pour les entreprises européennes et multinationales, le respect des droits sociaux fondamentaux sur les différents continents, dans les filiales et chez les sous-traitants (par exemple les centres d'appels) dans une perspective à moyen terme de convergences mondiales de ces droits.

- La généralisation de la publication dans les rapports moraux annuels des Entreprises de résultats non financiers, relatifs au développement durable, notamment sur la base de bilans sociaux et environnementaux incluant les conséquences dans les entreprises partenaires et débattus avec les acteurs concernés.
- Accords, entre les diverses parties concernées, patronales et syndicales, sur le choix de critères d'investissements socialement responsables pour la gestion de fonds de pensions professionnels, selon les techniques de " l'investissement socialement responsable".
- Soumission volontaire de l'entreprise ou du fond assujetti à une charte de responsabilité sociale à une forme de notation indépendante, destinée à authentifier les engagements pris.
- La création d'emplois externes par le soutien au développement local.
- Le recyclage des produits usagés, les économies d'énergie, le développement de stratégies d'écologie industrielle.

Dans notre esprit, cependant, l'action volontaire de tous ne doit pas se substituer à la mise en place de règles de portée normative notamment au niveau européen.

Actions volontaires et règles normatives constituent la seule garantie d'un respect du droit fondamental à la solidarité.

Pour y arriver, la CFTC se bat au sein de l'EUROFEDOP et du CESI pour que le développement volontaire aille de pair avec l'application de règles de responsabilité sociale des entreprises.

Au niveau de l'entreprise

- La CFTC se bat pour que la Loi offre un cadre réglementaire au dialogue social dans les entreprises nationales, européennes et internationales
- La CFTC exige que les Comités d'entreprise se voient offrir, par la Loi, la possibilité de peser sur les grands choix stratégiques des entreprises (publiques ou privées).
- Pour la CFTC, en ce qui concerne les entreprises de dimension multinationale, la mise en place progressive de comités d'entreprise européens (CEE) est un premier pas dans la bonne direction.

Ces comités ont surtout favorisé une meilleure information et des échanges de vue, mais ils doivent permettre une consultation préalable des représentants des salariés, avant des décisions affectant largement la marche de l'entreprise et concernant les intérêts des travailleurs (par exemple, une délocalisation).

Pour la CFTC, cela doit avoir pour conséquence une redéfinition des pouvoirs des institutions représentatives du personnel.

La CFTC agit au sein des instances européennes pour que soient renforcés les pouvoirs consultatifs des CEE.

Combattre les délocalisations

Problématiques :

Afin de réussir l'élargissement de l'Union européenne aux pays qui sont sortis il y a 20 ans de l'orbite soviétique, il importait de faire en sorte que leurs économies bénéficient rapidement du grand marché unique européen. Pour ce faire, l'Union européenne a mené une politique de création d'infrastructures de transports et d'aménagement de zones industrielles de nature à combler le handicap des nouveaux Etats membres.

Si de nombreuses entreprises européennes ont décidé de s'implanter dans les nouveaux Etats membres, elles l'ont malheureusement fait en maintenant les salaires à un niveau très faible au prétexte que la libre-circulation du capital leur permet aussi d'envisager des délocalisations vers des pays tiers hors de l'Union européenne où la main d'œuvre est encore moins chère.

Cette utilisation des délocalisations hors de l'Union européenne qui ne vise pas à contribuer au développement des pays tiers, mais à en exploiter la main d'œuvre est moralement condamnable et économiquement létale pour l'économie nationale et européenne.

Moralement, il importe que les efforts consentis par les travailleurs européens pour permettre la constitution du capital bénéficient à la société européenne.

Economiquement, si le processus actuel se poursuit on pourra écrire demain que les producteurs sont en Orient et les consommateurs en Occident, ce qui est porteur de très graves déséquilibres stratégiques aux conséquences potentiellement mortelles pour les sociétés européennes.

Nous en voyons la preuve chaque semaine en Alsace.

Propositions :

La CFTC revendique donc :

- - l'arrêt total des délocalisations hors de l'Union européenne.
- - la ré-internalisation des fonctions sous-traitées et délocalisées.
- - la mise en place d'un dispositif de taxes favorisant la préférence communautaire.
- - A l'heure où le gouvernement porte le débat sur l'identité nationale, une pénalisation financière des entreprises qui privilégient les opérations liées à la finance au dépend du bien-être de la nation et des travailleurs exerçant en son sein.

Actions :

- - Avec la Confédération, faire du lobbying contre les délocalisations au niveau européen et national.
- - A chaque niveau, faire du lobbying auprès des responsables politique en mettant l'accent sur la paupérisation des territoires qu'entraînent ces délocalisations
- - Utiliser le « label social CFTC » pour dénoncer les délocalisations.

Pour la pérennité du DROIT LOCAL ALSACIEN-MOSELLAN

Forte de son combat pour la défense des salariés dans notre région, la CFTC Alsace réaffirme que la conservation et l'application du Droit Local alsacien-mosellan dans son ensemble est une priorité incontournable pour notre instance syndicale.

Emergence de l'histoire ayant ses sources dans des dispositions d'origine française, d'origine allemande, et propres à la région, votées en son temps par son parlement régional, ce droit constitue le ciment fédérateur d'une fierté régionale liée à une vision sociale et sociétale d'une Europe fondatrice de valeurs humanistes.

Il est dans beaucoup de domaines plus avantageux et moderne que les lois correspondantes dans les autres régions du territoire national.

La CFTC a interpellé, à maintes reprises tous les parlementaires alsaciens, sur le caractère inadmissible et incompréhensible à vouloir réduire, remettre en cause ou supprimer la législation locale chère à toute la population alsacienne.

Elle rappelle le caractère social, solidaire, avant-gardiste de ses textes qui ont d'ailleurs contribué à la transposition partielle de certaines dispositions dans le droit commun français.

La CFTC Alsace ne pourra accepter que les particularismes de notre région fassent l'objet d'un sacrifice sur la table de campagnes électorales où le contexte de crise économique sert essentiellement à diviser, à culpabiliser et à réduire à tout va le quotidien de la population et plus particulièrement dans les domaines qui touchent le monde du travail.

A cela s'ajoute les critiques incessantes liées à l'une des dispositions du droit local à savoir le Concordat. C'est une disposition indissociable des autres et qui souligne à nouveau notre particularisme régional. Elle a fait le consensus depuis plus d'un siècle et ne doit pas être à l'origine de combat sectaire ou d'accusation en tout genre qui rallierait les extrêmes.

La CFTC Alsace appelle à la plus grande fermeté et à une prise de position définitive pour la pérennité de notre droit local et toutes les dispositions qui en découlent.

Politique familiale

Le cadre familial doit, ou devrait, garantir aux adultes et aux enfants qui la composent un espace où il fait bon vivre. La famille produit directement de la richesse, à travers la production non marchande mais surtout à travers la place qu'elle occupe dans les entreprises.

Il paraît nécessaire que les entreprises accompagnent et aident les familles dans l'accomplissement de leurs responsabilités éducatives. La CFTC refuse la remise en cause du financement des aides nationales à la famille par les entreprises.

La CFTC demande :

- - une meilleure prise en compte des temps de vie.
- - Une aide à l'organisation au retour à l'emploi après un congé maternité, et, ou parental.
- - Une aide et une prise en compte des modes de gardes pour les enfants.
- - La participation à la création de crèches interentreprises.
- - Des aménagements d'horaires pour les parents ayant des enfants non scolarisés.
- - Une forte implication des entreprises en matière de logements, que ce soit dans les 3 grandes agglomérations : Strasbourg, Mulhouse, Colmar mais aussi dans le péri-urbain et les territoires ruraux.
- - Une reconnaissance des temps de transport journalier, prenant en compte les spécificités alsaciennes en matière d'aménagement du territoire.
- - La mise en place d'un % minimal de contribution par l'entreprise aux prestations sociales des Comités d'Entreprises.

Organisations CFTC avec priorité aux sections locales

Problématique :

La loi du 20 août 2008 qui redéfinit les règles de représentativité et de négociation collective s'applique à la quasi-totalité des entreprises.

Cette loi rend encore plus impérative la nécessité de notre développement, nécessité qui doit se traduire en nombre d'adhérents et en résultats aux élections professionnelles.

Propositions :

- - Conformément aux orientations définies par la Confédération mettre les moyens humains financiers et organisationnels au service des sections d'entreprises là où elles existent, les créer là où elles n'existent.
- - Identifier les entreprises par secteur d'activités, rechercher celles dans lesquelles existent des potentiels, s'y faire connaître, y déposer des listes aux élections IRP.
- - Renforcer les « sections » déjà existantes, les structurer
- - Aider à l'action syndicale au quotidien des sections
- - Continuer à produire un programme de formation spécifique au service des sections

Actions :

- - Renforcer la réactivité de la région au service des UD du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.
- - Renforcer l'appui juridique au service des problématiques locales
- - Renforcer les aides possibles au « faire savoir » des réalisations des sections
- - Renforcer la réactivité des aides à la rédaction des outils de communication pour les sections en demande
- - Renforcer la réactivité des tirages de support de communication (tracts, publications locales, professions de foi...)
- - Renforcer l'attention aux formations suivies et renforcer la réactivité à apporter des réponses aux souhaits de formations exprimés par les sections
- - Effectuer le suivi et donner suite aux protocoles pré-électorales envoyés par les entreprises en privilégiant les axes de développement définis localement par les UD, l'Union Régionale venant en soutien..