

LA CFTC fête ses 100 ans

L'histoire de la CFTC suite

VALEUR ET IDENTITE DE LA CFTC

La CFTC veut mettre le travailleur au centre de sa vie, le rendant acteur au maximum de ses choix et de son avenir lorsque cela est possible. Pour ce faire, elle préconise que les parcours soient sécurisés pour que chacun puisse vraiment faire des choix, sans subir une situation ou un système. Dans le même ordre d'idées, l'organisation syndicale laisse une grande liberté aux syndicats qui la composent, conscients qu'ils sont plus au fait de la réalité pour défendre sur le terrain les travailleurs. C'est ce qu'elle appelle le principe de « subsidiarité ». Cela ne l'empêche pas de rappeler à l'ordre, voire de mettre sous tutelle certaines organisations.

La CFTC s'affirme indépendante de tout parti et de toute organisation. Pour elle, la référence au christianisme s'entend comme attachement à la doctrine sociale chrétienne (solidarité, fraternité, justice sociale...), pas comme une identité confessionnelle. Les adhérents ne sont pas forcément chrétiens mais se retrouvent dans les valeurs prônées par la CFTC.

APRES 1988

En 1990. Le syndicat est favorable aux 35 heures, aux emplois-jeunes, à l'élaboration de la loi de 1998 contre les exclusions et à la loi créant la CMU.

En 1991

Avec son nouveau slogan, la CFTC se positionne au-delà des seules relations de travail, elle affiche plus clairement encore le sens donné à son action depuis des décennies : défendre la qualité de vie au travail et les parcours de vie, non seulement au travail, mais également en dehors de l'activité professionnelle.

En 2006, il présente son projet du statut du travailleur, lancé par un « rapport-programme » dès 1999 et concrétisé par un groupe de travail depuis 2003.

Entre 2001 et 2006, aux élections des comités d'entreprise, la CFTC est la seule confédération syndicale à progresser, avec 6,8 % en 2006, 6,7 % en 2003, 6 % en 2001, contre moins de 5 % quelques années plus tôt. Toutefois, avec la loi du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail », la CFTC n'est pas à l'abri de perdre, dans plusieurs entreprises et branches professionnelles, sa représentativité.

La CFTC a un projet de société pour sécuriser les parcours de vie : le statut du travailleur. Sur les différentes étapes qui jalonnent la vie professionnelle, la CFTC a examiné les risques de ruptures et envisagé des mesures qui pourraient soit les éviter, soit permettre de rebondir après ces ruptures. Il s'agit de permettre la construction du parcours professionnel et la mobilité choisie. Depuis sa conception, le statut du travailleur s'est vu décliné dans un certain nombre de droits rattachés à la personne comme le CPA, les droits rechargeables... Mais aussi la portabilité du DIF et des complémentaires santé qui permet aux salariés de conserver leurs avantages même après une rupture de contrat de travail. Sans cesse actualisé, le statut du travailleur de la CFTC est un projet visionnaire et réaliste. Il porte des propositions concrètes qui revendiquent la primauté de la personne sur les exigences de l'économie. Attachée dès ses premières heures à la participation des salariés aux fruits de l'expansion de leur entreprise, la CFTC milite aujourd'hui pour un élargissement de la participation est obligatoire seulement dans les entreprises de plus de 50 salariés. La CFTC est favorable à la diminution du temps de travail afin, à la fois, de partager le travail et d'apporter, sur le plan individuel, plus de temps libre aux travailleurs (ainsi susceptibles d'améliorer leur vie familiale leur vie familiale d'améliorer leur vie familiale, associative...)

Le **1^{er} mai 2008**, la CFTC rassemble près de 6 000 personnes lors de son défilé unitaire à Paris autour du thème du pouvoir d'achat.

En 2010, la CFTC formule des propositions pour réformer le système des retraites et participe aux cinq grandes journées de manifestations. Elle dénonce la plupart des mesures prises par le ministre du travail Éric Woerth dans sa réforme.

Le syndicat réclame une hausse des cotisations vieillesse et une taxation des nouveaux revenus du capital ; il propose, notamment, une taxe de 3 % sur les bénéfices non réinvestis et demande un élargissement de l'assiette des cotisations à certains revenus : stock-options, retraite-chapeau, participation, intéressement. Il propose aussi une augmentation d'un point de la CSG, ce qui permettrait de générer onze milliards d'euros de ressources, et qu'une partie de la CSG soit « fléchée », avec un contrôle effectif de l'affectation des sommes versées à la branche vieillesse. La CFTC demande en plus que l'ensemble des allègements de cotisations sociales soit compensé au centime près par des impôts.

En 2013, la CFTC confirme sa place importante sur l'échiquier syndical. La mesure de l'audience syndicale met en lumière le poids de la CFTC : 10,62 % sur l'ensemble des cinq organisations représentatives au niveau national ! La loi du 20 août 2008 a modifié les règles de représentativité syndicale. Elle a supprimé la représentativité irréfragable et a institué de nouveaux critères de représentativité pour les organisations syndicales (OS) de salariés. Désormais, la représentativité des OS est reconnue sur la base de critères adaptés aux niveaux de l'entreprise, de la branche et de l'interprofessionnel. Le critère de l'audience est la clé de voûte de la représentativité syndicale. Au niveau national et interprofessionnel, comme au niveau d'une branche professionnelle, une OS doit recueillir au moins 8 % des suffrages exprimés pour être représentative et donc pouvoir signer des accords collectifs. La mesure de l'audience résulte de l'agrégation des résultats des OS aux élections professionnelles sur un cycle de quatre ans. La représentativité de la CFTC dans chaque branche et au niveau interprofessionnel est donc évaluée tous les quatre ans.

la CFTC milite aujourd'hui pour un élargissement de la participation à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille (actuellement, la participation est obligatoire seulement dans les entreprises de plus de 50 salariés). La CFTC est favorable à la diminution du temps de travail afin, à la fois, de partager le travail et d'apporter, sur le plan individuel, plus de temps libre aux travailleurs (ainsi susceptibles d'améliorer leur vie familiale, associative ...).

En 2016 à travers le débat sur la loi Travail, la CFTC prône un dialogue social au plus près des salariés. Elle défend la négociation dans l'entreprise et œuvre au renforcement des branches. La CFTC a permis de développer le Compte Personnel d'Activité, le droit à la déconnexion ou encore l'accompagnement des jeunes à la recherche de leur premier emploi.

2017

La CFTC favorise la négociation, la discussion, jusqu'à la médiation avant toute action plus revendicative. Pour cette organisation, la grève n'est que l'ultime solution lorsque tous les autres moyens n'ont pas donné satisfaction.

Parmi ses chevaux de bataille, la CFTC insiste sur le fait que la vie ne se limite pas au travail. Cette valeur est et a été à la base de nombreux combats, de la mise en place des allocations familiales par exemple jusqu'à la défense du repos dominical en tant que journée commune à la plupart des citoyens pour la vie de famille, les loisirs, le sport, l'engagement bénévole, etc. Pour la CFTC, la société ne doit pas se limiter à la consommation.

Dans le cadre de la réforme de la représentativité syndicale issue de la loi du 20 août 2008, l'audience des organisations syndicales a été mesurée au niveau national et interprofessionnel, pour la deuxième fois. **Avec une audience nationale de 9,49 % et 497 361 voix, la CFTC progresse par rapport au premier cycle (2009 -2012)**. Elle prouve ainsi son ancrage dans le paysage syndical français et continue à peser dans toutes les négociations.

L'année a été également marquée par **la réforme du Code du travail. Durant la période de concertation qui a précédé la rédaction des ordonnances, la CFTC a défendu des propositions tenant compte des évolutions en cours dans le monde du travail. Certaines ont été entendues et figurent dans le texte final** : le maintien de la possibilité de recourir au mandatement pour préserver la mission de négociation des organisations syndicales, la préservation de l'ensemble des attributions des instances qui fusionnent pour donner le CSE, la barémisation des indemnités prud'homales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse mais aussi l'inscription dans le texte de la notion de « liberté fondamentale », plus large que les limites antérieurement fixées (discrimination, harcèlement).

Enfin, sur le plan interne, **la CFTC a procédé à une réorganisation géographique** : les structures régionales ont dû fusionner pour s'adapter à la réforme administrative. Un chantier complexe qui, s'achèvera en 2018 par la fusion entre les unions régionales Auvergne et Rhône-Alpes. La CFTC peut ainsi compter sur un mouvement réorganisé, plus solide, pour mieux défendre les salariés.